

**HUBUNGAN MOTIVASI BERPRESTASI DAN KETERIKATAN  
KARYAWAN**

**SKRIPSI**



**Oleh:**

**Baharuddin Mahmud Habibi**

**201310230311421**

**FAKULTAS PSIKOLOGI  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MALANG**

**2017**

**HUBUNGAN MOTIVASI BERPRESTASI DAN KETERIKATAN  
KARYAWAN**

**SKRIPSI**

**Diajukan Kepada Universitas Muhammadiyah Malang sebagai salah satu  
persyaratan untuk Memperoleh Gelar Sarjana Psikologi**

**Oleh:**

**Baharuddin Mahmud Habibi**

**201310230311421**

**FAKULTAS PSIKOLOGI  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MALANG  
2017**

## **SURAT PERNYATAAN**

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Baharuddin Mahmud Habibi  
NIM : 201310230311421  
Fakultas/Jurusan : Psikologi  
Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Malang

Menyatakan bahwa skripsi/karya ilmiah yang berjudul:

Hubungan Motivasi Berprestasi dan Keterikatan Karyawan

1. Adalah bukan karya orang lain baik sebagian maupun keseluruhan kecuali dalam bentuk kutipan yang digunakan dalam naskah ini dan telah disebutkan sumbernya.
2. Hasil tulisan karya ilmiah/skripsi dari penelitian yang saya lakukan merupakan Hak bebas Royalti non eksklusif, apabila digunakan sebagai sumber pustaka.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya dan apabila pernyataan ini tidak benar, maka saya bersedia mendapat sanksi sesuai dengan undang-undang yang berlaku.

Malang, 17 April 2017

Mengetahui,  
Ketua Program Studi

Yang menyatakan

Yuni Nurhamida, S.Psi., M.Si.

Baharuddin Mahmud Habibi

## KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan nikmat, rahmat, berkah, karunia serta hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul “Hubungan Motivasi Berprestasi dan Keterikatan Karyawan” sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar sarjana psikologi di Universitas Muhammadiyah Malang.

Dalam penyusunan skripsi ini, penulis masih banyak kekurangan dan keterbatasan sehingga senantiasa mendapatkan dorongan, bimbingan, petunjuk, serta bantuan yang bermanfaat dari berbagai pihak. Oleh karena itu, dalam kesempatan ini penulis ingin menyampaikan terima kasih yang sebesar-besarnya atas segala bantuan yang telah diberikan terutama kepada:

1. Dr. Iswinarti, M.Si. selaku Dekan Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Malang.
2. Yuni Nurhamida, S.Psi., M.Si. selaku Ketua Program Studi Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Malang.
3. Muhammad Shohib, S.Psi., M.Si. selaku dosen wali yang telah memberikan motivasi, asuhan, dampingan, dan dukungan sejak awal perkuliahan sampai selesainya skripsi ini.
4. Zakarija Achmat, S.Psi., M.Si. selaku pembimbing I yang telah banyak meluangkan waktu, pikiran, kesabaran, dan arahan yang sangat berharga, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik.
5. Istiqomah, S.Psi., M.Si. selaku pembimbing II yang telah banyak meluangkan waktu, pikiran, kesabaran, motivasi, dan arahan yang sangat berharga, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik.
6. Kepada seluruh Dosen Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Malang yang telah memberikan ilmu pengetahuan dan mendidik saya selama perkuliahan.
7. Kepada seluruh Dosen Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Malang yang telah memberikan ilmu pengetahuan dan mendidik saya selama perkuliahan.
8. Kepada Kristian Dwi Kusuma selaku *HR Trainer* PT Tirta Fresindo Jaya yang telah membantu menyukseskan penelitian ini. Semoga Tuhan membalas kebaikan anda sekalian.
9. Kepada Bapak, Ibu, dan Mbak dan Adekku tercinta, terima kasih atas kasih sayang yang tiada tara dan dukungan selama hidup ini sehingga penulis senantiasa termotivasi dalam mewujudkan mimpi dan menjadi kebanggaan keluarga.
10. Kepada semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan, yang telah memberikan bantuan pada penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.

Penulis menyadari tiada satu pun karya manusia yang sempurna, sehingga kritik dan saran demi perbaikan karya ini sangat penulis harapkan. Meski demikian, penulis berharap semoga ini dapat bermanfaat bagi peneliti khususnya pembaca pada umumnya.

Malang, 18 April 2017

Baharuddin Mahmud Habibi

## DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL	
HALAMAN JUDUL	
SURAT PERNYATAAN.....	i
KATA PENGANTAR .....	ii
DAFTAR ISI.....	iv
DAFTAR TABEL.....	v
DAFTAR GAMBAR .....	vi
DAFTAR LAMPIRAN .....	vii
ABSTRAK .....	1
PENDAHULUAN.....	2
LANDASAN TEORI.....	6
Motivasi Berprestasi.....	6
Keterikatan Karyawan.....	8
Hubungan Motivasi Berprestasi dan Keterikatan Karyawan .....	10
METODE PENELITIAN.....	12
Rancangan Penelitian .....	12
Subyek Penelitian.....	12
Variabel dan Instrumen Penelitian .....	12
Prosedur dan Analisis data Penelitian .....	13
HASIL PENELITIAN.....	14
DISKUSI.....	15
SIMPULAN DAN IMPLIKASI .....	17
DAFTAR PUSTAKA .....	18

## **DAFTAR TABEL**

Tabel 1. Deskripsi Subyek Penelitian .....	14
Tabel 2. Kategori Motivasi Berprestasi dan Keterikatan Karyawan.....	14

## **DAFTAR GAMBAR**

Gambar 1. Kerangka Berpikir .....	11
-----------------------------------	----



## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran I.	Skala <i>Try Out</i> Motivasi Berprestasi dan Keterikatan Karyawan .....	22
Lampiran II.	Rekapitulasi Hasil <i>Try Out</i> .....	29
Lampiran III.	Hasil Validitas Dan Reliabilitas .....	38
Lampiran IV.	<i>Blue Print</i> Skala Motivasi Berprestasi dan Keterikatan Karyawan ...	46
Lampiran V.	Skala Penelitian .....	48
Lampiran VI.	Rekapitulasi Data Skala Motivasi Berprestasi .....	55
Lampiran VII.	Rekapitulasi Data Skala Keterikatan Karyawan .....	65
Lampiran VIII.	<i>Output</i> SPSS Hasil Penelitian .....	73

# HUBUNGAN MOTIVASI BERPRESTASI DAN KETERIKATAN KARYAWAN

Baharuddin Mahmud Habibi  
Fakultas Psikologi, Universitas Muhammadiyah Malang  
habibbie17@gmail.com

Organisasi yang berhasil mengetahui bahwa peran dari karyawan merupakan hal yang sangat penting bagi kemajuan organisasi. Karyawan yang dimaksud adalah mereka antusias dalam bekerja, tidak mudah lelah, bertahan, terjun total dalam bekerja, atau biasa disebut dengan keterikatan karyawan. Sebagai upaya untuk mewujudkan keterikatan karyawan yang tinggi diperlukan kesadaran dari karyawan itu sendiri untuk mampu selalu termotivasi dalam bekerja sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai. Setiap individu pada dasarnya memiliki motivasi berprestasi dalam dirinya yang berarti adanya keinginan untuk lebih unggul, bisa mencapai standar yang telah ditetapkan, dan menjadi pribadi yang sukses. Tujuan dari penelitian adalah untuk mengetahui hubungan motivasi berprestasi dan keterikatan karyawan. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif korelasional dengan sampel penelitian sebanyak 258 karyawan. Metode pengambilan data menggunakan skala motivasi berprestasi dan keterikatan karyawan yang dianalisa menggunakan uji korelasi *Product Moment*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif yang signifikan antara motivasi berprestasi dan keterikatan karyawan ( $r = 0,507$ ,  $p = 0,000 < 0,05$ )

**Kata kunci:** Motivasi berprestasi, keterikatan karyawan

*Successful organizations know that the roles of employees is essential for advancement of the organization. The employees mentioned are those enthusiastic in working, fatigue, survive, adsorption in work, or commonly referred to employee engagement. As an attempt to realize a high employee engagement needs awareness of the employees themselves to be able always motivated to work so that corporate objectives can be achieved. Basically, every individual has the motivation of achievement in itself, which means their desire to be superior, to achieve the standard that has been set, and become a successful personal.. The purpose of this study was to determine the relationship of achievement motivation and employee engagement. This research is a quantitative correlation with a sample of 258 employees. The data collection method using a scale of achievement motivation and employee engagement scale were analyzed using product moment correlation. The results showed that there was a significant positive relationship between achievement motivation and employee engagement ( $r = 0,507$ ,  $p = 0,000 < 0,05$ ).*

*Key words: Achievement motivation, employee engagement*

Dewasa ini perkembangan dunia bisnis semakin berkembang pesat. Persaingan yang semakin ketat dan bermunculannya bisnis-bisnis baru yang sejenis membuat perusahaan harus mampu mendapatkan sumber daya manusia yang sesuai dengan kebutuhan di masing-masing bidang. Selain itu, dalam era globalisasi ini persaingan perusahaan tidak lagi bersaing dengan perusahaan lokal saja, namun dari mancanegara juga telah banyak yang bermunculan di dalam negeri. Hal ini juga berpengaruh pada perubahan gaya kerja karyawan yang awalnya manual ke otomatisasi mesin membuat semakin besarnya peluang terjadinya gesekan dan perbedaan nilai yang dimiliki oleh perusahaan dan karyawan.

Keberagaman orang yang ada dalam perusahaan akan mengakibatkan karyawan yang beragam sifat, karakteristik dan kepribadiannya. Ada karyawan yang dalam bekerja hanya dengan menyelesaikan tugas-tugasnya sendiri, yang terpenting target terpenuhi tanpa memedulikan rekan kerjanya. Hal ini akan membuat banyak kemungkinan terjadi yang dapat membuat karyawan bertahan atau meninggalkan perusahaan.

Khan (1990) menyatakan karyawan yang bertahan di perusahaan akan mengikatkan dirinya untuk bekerja sekuat tenaga untuk mengerjakan tugas-tugasnya baik untuk dirinya sendiri maupun perusahaan. Sementara karyawan yang memilih meninggalkan perusahaan, menarik diri dari tempatnya bekerja, menyatakan dirinya kehilangan semangat bekerja secara fisik, kognitif, dan emosi, yang berdampak pada kinerjanya. Terdapat beberapa faktor yang menyebabkan karyawan bertahan di perusahaan, namun yang sering diketahui hanyalah dengan pemberian gaji. Padahal bagi karyawan, selain gaji terdapat hal penting yang hendaknya juga diperhatikan, seperti kesempatan karier, lingkungan kerja yang nyaman, jarak, serta faktor individu seperti kepuasan kerja, penilaian, dan motivasi berprestasi (Ovidu & Dobre, 2013).

Sebuah studi yang dilakukan oleh *Development Dimentional International* (2016) melaporkan bahwa kesempatan dan pengembangan karier yang diberikan perusahaan akan membuat karyawan bertahan dan memberikan kontribusi terbaiknya pada perusahaan. Hal ini dikarenakan karyawan ingin mempertahankan pekerjaan mereka tetap segar dan menarik dengan belajar dari pendekatan dan keterampilan baru.

Banyak usaha yang dilakukan oleh perusahaan untuk meningkatkan kompetensi karyawan, mulai dari pelatihan, pendidikan, magang, *job enrichment*, *benchmark*, uji kompetensi, *coaching*, atau promosi (Yudiono, 2015). Hal yang sering dilupakan perusahaan dalam meningkatkan kompetensi karyawan adalah karyawan dipandang sebagai alat bukan sebagai pribadi. Ulrich (dalam Pratiwi, dkk, 2016) menyatakan hanya ada satu landasan sukses agar mampu unggul bersaing bagi perusahaan, yaitu tentang pengelolaan manusia dalam perusahaan tersebut. Karyawan yaitu individu dalam perusahaan merupakan aset paling berharga dan profit perusahaan dalam jangka waktu panjang, oleh karenanya diperlukan perhatian lebih dari perusahaan kepada karyawan.

Kesalahan dan ketidakmampuan perusahaan dalam mengelola karyawan akan membuat karyawan tersebut sulit untuk mengikatkan diri dengan perusahaan. Survei Global Tower Watson (2014) kepada 32.000 karyawan dari 1.637 perusahaan di seluruh dunia, termasuk 1.000 karyawan dari 36 perusahaan di Indonesia menyatakan bahwa lebih dari 70% perusahaan kesulitan dalam mempertahankan karyawan yang kompeten. Hal ini karena karyawan merasa bahwa mereka tidak mendapatkan penghargaan (*reward*) yang sesuai dengan kinerja yang telah mereka berikan kepada perusahaan. Selain itu kemampuan atasan juga menjadi penyebab mengapa saat ini karyawan semakin sulit untuk merasa terikat pada perusahaan. Namun ternyata, beberapa atasan kurang atau bahkan tidak memiliki kemampuan untuk mengelola karyawan (Gallup, 2016).

Karyawan yang merasakan kepuasan di tempat kerja akan memberikan kontribusi terhadap keberhasilan seluruh proses organisasi. Sementara itu mereka yang kurang puas akan menghambat proses organisasi. Abdulwahab (2016) menunjukkan hubungan positif antara kepuasan kerja dengan keterikatan karyawan pada perusahaan. Nelson dan Simmons (dalam Witemeyer, 2013) menyebutkan bahwa keterikatan karyawan juga ditandai dengan suatu kondisi ketika karyawan merasa memiliki emosi positif terhadap pekerjaan mereka, menganggap pekerjaan mereka merupakan hal yang membuat dirinya menjadi pribadi yang bermakna, selalu mempertimbangkan beban kerja mereka untuk dikelola, dan memiliki harapan tentang masa depan pekerjaan mereka. Keterikatan karyawan merupakan sikap positif yang dimiliki oleh karyawan terhadap organisasi dan nilai-nilai yang ada dalam organisasi tersebut, serta membutuhkan hubungan dua arah antara *employer* dan *employee* (Robinson et al., 2004).

Keterikatan karyawan merupakan isu paling penting dalam dunia industri dan organisasi semenjak sepuluh tahun terakhir (Rachmawati, 2013 ; Bedarkar & Pandita, 2013). Keterikatan karyawan muncul sebagai upaya untuk pengembangan konsep sebelumnya seperti kepuasan kerja, komitmen, serta perilaku organisasi karyawan. Keterikatan karyawan merupakan upaya anggota organisasi untuk mengikatkan diri mereka dengan perannya di perusahaan (Kahn, 1990). Sebagai upaya untuk membuat karyawan bekerja secara maksimal, maka karyawan tersebut haruslah terikat kepada perusahaan.

Keterikatan karyawan akan membantu perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Selain itu, dalam mencapai setiap visi yang telah ditentukan oleh perusahaan, maka peran dari atasan dan dari karyawan sendiri menjadi sangatlah penting. Komunikasi menjadi salah satu faktor kunci untuk menyampaikan apa yang diinginkan oleh perusahaan yang akan diimplementasikan oleh karyawan. Keterlibatan karyawan tidak hanya sebatas pada performa mereka saat bekerja saja, namun bagaimana fisik, kognitif, dan emosi juga ikut terlibat (Kahn, 1990). Keterlibatan fisik terlihat dari bagaimana karyawan menyelesaikan peran kinerja mereka. Aspek kognitif adalah bagaimana karyawan mendedikasikan idenya untuk perusahaan berupa perhatian atas keyakinan karyawan tentang tempat mereka bekerja. Sementara untuk aspek emosinya adalah bagaimana sikap positif atau negatif yang diberikan karyawan terhadap perusahaan dan para pimpinannya.

Rothbard (2001) menyatakan bahwa keterikatan karyawan merupakan kesadaran psikologis termasuk perhatian atau ketersediaan kognitif yang digunakan untuk memberikan waktu tentang tugas-tugasnya dan adsorpsi, yang berarti "kondisi di mana seseorang menikmati peran tugasnya dan mengacu pada intensitas seseorang untuk fokus terhadap peran kerjanya. Scafulli, dkk (2002) menyatakan keterikatan karyawan berlawanan dengan *burnout*, yaitu suatu kondisi positif, perasaan puas yang berhubungan dengan pekerjaan dengan karakteristik *vigor* (semangat), *dedication* (dedikasi), dan *adsorption* (penyerapan). Keterikatan karyawan juga merupakan keterlibatan dan kepuasan individu yang ditandai dengan rasa antusiasme terhadap pekerjaan mereka (Harter et.al., 2002).

Sementara itu Mone & London (2010) menyatakan apabila manajemen penilaian diterapkan secara efektif akan membantu perusahaan untuk menciptakan dan meningkatkan level dari keterikatan karyawan, yang pastinya akan meningkatkan pula performa kerjanya. Awaldi menyatakan bahwa 66% atau 2/3 karyawan di Indonesia cenderung meninggalkan tempat mereka bekerja dalam waktu 2 tahun, sementara hanya 34% yang menyatakan memiliki niat untuk bertahan (Bisnis.com, 2014). Penelitian yang dilakukan oleh *Gallup Consulting* kepada seluruh karyawan di dunia pada tahun 2016 menyatakan bahwa hanya ada 13% dari seluruh karyawan dunia yang merasa terikat dengan perusahaan. Padahal apabila hal ini terus-menerus terjadi dalam perusahaan akan mengakibatkan kerugian besar. Diperkirakan perusahaan-perusahaan di Amerika kehilangan keuntungan sebesar \$450 milyar hingga \$550 miliar akibat dari karyawan yang tidak terikat oleh perusahaan (Gallup, 2013).

Penelitian yang dilakukan oleh Khan dan Iqbal (2013) menyatakan bahwa terdapat hubungan positif yang kuat antara motivasi intrinsik dan ekstrinsik dengan keterikatan karyawan. Empat faktor intrinsik yang memengaruhi adalah ketertarikan untuk bekerja, apresiasi kerja, kepuasan dan stres. Karyawan ingin pekerjaan mereka menarik. Kebanyakan dari mereka ingin dihargai atas setiap pekerjaan yang mereka lakukan. Hal lainnya adalah kebanyakan dari mereka ingin merasa puas bekerja. Stres kerja dianggap sebagai demotivator utama dan akan meningkat saat karyawan memiliki beban kerja yang berat dan jam kerja yang panjang. Sementara itu empat faktor ekstrinsik adalah keamanan kerja, upah yang layak, promosi, pengakuan dan pengembangan diri.

Motivasi menjadi perkara penting bagi karyawan. Apabila terdapat karyawan yang termotivasi akan membuat dirinya lebih sehat, bahagia, dan ingin datang untuk bekerja. Namun, apabila karyawan tidak termotivasi akan mengakibatkan dampak yang serius bagi perusahaan seperti tingginya absensi dan rendahnya keterlibatan karyawan (Wijaya & Andreani, 2015). Salah satu faktor utama kesuksesan organisasi adalah faktor manusia yang memiliki motivasi berprestasi yang tinggi (Tutar, 2011). Motivasi berprestasi yang tinggi dari karyawan akan membantu perusahaan dengan cepat mewujudkan tujuan dan benefit yang diharapkan. Pada dasarnya dalam diri setiap individu terdapat motivasi berprestasi yang berarti adanya keinginan untuk lebih unggul, bisa mencapai standar yang telah ditetapkan, dan menjadi pribadi yang sukses (Prihatsanti, 2010)

Murray (dalam Ukeme, 2012) mengungkapkan bahwa motivasi berprestasi merupakan suatu dorongan pribadi akan keinginan untuk mendapatkan prestasi yang signifikan, mampu menguasai keterampilan, memiliki tingkat kontrol dan standar yang tinggi, serta memiliki upaya untuk menyelesaikan permasalahan yang sulit. Sementara itu McClelland mengungkapkan bahwa motivasi berprestasi merupakan suatu dorongan untuk unggul, mampu mencapai standar-standar yang ditetapkan, dan berusaha keras untuk sukses (Robbins & Judge, 2013). Lebih lanjut McClelland mengungkapkan bahwa individu yang memiliki motivasi berprestasi yang tinggi menyukai situasi di mana mereka dapat mengambil tanggung jawab pribadi untuk menemukan solusi dari suatu masalah. Mereka memiliki kecenderungan untuk menetapkan tujuan yang moderat dan mengambil risiko yang telah diperhitungkan.

Individu dengan motivasi berprestasi yang tinggi menginginkan umpan balik yang cepat terhadap kinerja mereka. Selain itu mereka menyukai tujuan yang menantang namun realistis dengan paling tidak memiliki kesempatan 50% untuk mencapainya (Pardee & Ronald, 1990 ; Bradon, 2012). McClelland (dalam Rahmawani, 2008) mengemukakan bahwa terdapat enam karakteristik utama orang yang memiliki motivasi berprestasi yang tinggi, yaitu : a) memiliki tanggung jawab pribadi yang tinggi, b) berani mengambil dan menanggung risiko, c) memiliki tujuan yang realistis, d) inovatif dan kreatif di mana memiliki rencana kerja yang matang dan berusaha untuk mewujudkannya, e) memanfaatkan umpan balik yang jelas dalam setiap aktivitas yang dilakukannya, dan f) mencari kesempatan untuk mewujudkan rencana yang telah ditetapkannya.

Sejalan dengan pernyataan yang diungkapkan oleh McClelland dalam teorinya, berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Halim dan Zainal (2015) individu dengan motivasi berprestasi yang tinggi akan berpengaruh terhadap kinerja yang tinggi terutama dalam pengambilan keputusan pribadi. Selain itu penelitian yang dilakukan oleh Ohizu, et.al. (2014) kepada 200 karyawan bank di Owerri, Okigwe, dan Orlu, Nigeria menunjukkan bahwa motivasi berprestasi secara signifikan berkorelasi dengan komitmen karier. Hal ini berarti bahwa individu yang mencapai target harian atau memenuhi target yang ditetapkan oleh departemen atau organisasi, akan merasakan berprestasi, puas, dan merasa terpenuhi (*sense of fulfillment*).

Sebuah studi lain yang dilakukan pada 245 bank swasta dan pemerintah menunjukkan keterikatan karyawan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap performa kerja dan komitmen organisasi (Dajani, 2015). Dalam penelitian tersebut keterikatan kerja menjadi prediksi lebih baik terhadap semua varian yaitu 14,9% dari seluruh varian. Sementara hanya 4,4% keterlibatan karyawan yang dapat memprediksi komitmen organisasi. Hal yang sama juga terjadi pada penelitian yang dilakukan di PT. Air Mancur di mana semakin tinggi keterikatan karyawan dan persepsi budaya organisasi, maka semakin tinggi juga komitmen organisasi karyawan (Pamungkas, Yusuf, Priyatama, 2015). Penelitian ini mengungkapkan bahwa dengan adanya persepsi karyawan yang positif terhadap budaya organisasinya maka akan memunculkan motivasi berprestasi yang mana dapat menciptakan komitmen organisasi yang tinggi pada karyawan.

Berdasarkan uraian kedua variabel di atas, diketahui bahwa motivasi berprestasi mampu membantu karyawan untuk mengantarkan perusahaan mencapai tujuan-tujuan yang telah ditetapkannya. Motivasi berprestasi yang tinggi dapat meningkatkan kompetisi yang sehat dari karyawan, meningkatnya rasa kepuasan dalam bekerja, terjalinnya hubungan yang sinergi antar karyawan dan karyawan dengan atasan, serta peningkatan kinerja karyawan, sehingga karyawan bersedia untuk berusaha dengan sungguh-sungguh dalam pekerjaan, gigih dalam menghadapi permasalahan, terlibat, antusias, bangga, merasa penuh tantangan dalam bekerja, karyawan menjadi penuh konsentrasi, dan serius terhadap pekerjaan serta merasa sulit melepaskan diri dengan pekerjaannya. Berdasarkan hal tersebut maka peneliti ingin melakukan penelitian mengenai “Hubungan antara motivasi berprestasi dan keterikatan karyawan”. Adapun tujuan dari penelitian ini yaitu untuk mengetahui dan mengkaji hubungan antara motivasi berprestasi dan keterikatan karyawan. Manfaat teoritis dari penelitian ini adalah mampu memberikan kontribusi baru mengenai informasi dan pengetahuan baru terkait keterikatan karyawan dan pentingnya mengembangkan motivasi berprestasi pada karyawan. Sedangkan untuk manfaat praktisnya adalah diharapkan penelitian ini mampu memberikan solusi untuk menyelesaikan permasalahan yang terjadi di perusahaan terutama yang berhubungan dengan meningkatkan motivasi berprestasi karyawan.

### **Motivasi Berprestasi**

Motivasi berprestasi pertama kali diperkenalkan oleh McClelland dengan sebutan *n-Ach* sebagai singkatan dari *Need for Achievement*. Menurut McClelland (1987) motivasi berprestasi diartikan sebagai usaha yang dilakukan untuk mencapai keberhasilan atau kesuksesan pada kompetisi di mana diukur dari kesuksesan bersama dengan orang lain ataupun kesuksesan individu. Sejalan dengan pernyataan tersebut Miner (1992) mengungkapkan bahwa motivasi berprestasi merupakan keinginan untuk mencapai kesuksesan melalui upaya sendiri dan mengambil tanggung jawab pribadi dan percaya akan mendapatkan hasil. Selain itu Murray (Hedayati & Khaeez, 2015) menyatakan bahwa motivasi berprestasi sebagai sikap yang gigih, adanya upaya terus menerus dan berulang-ulang untuk menyelesaikan tugas yang sulit, serta bertindak untuk pindah ke tujuan yang lebih tinggi dan menentukan manfaat yang jelas. Robbins & Judge (2013) menambahkan bahwa bahwa motivasi berprestasi merupakan suatu dorongan untuk unggul, mampu mencapai standar-standar yang ditetapkan, dan berusaha keras untuk sukses.

Orang dengan motivasi berprestasi memilih untuk menghindari tujuan prestasi yang mudah dan sulit. Mereka lebih memilih tujuan yang moderat di mana mereka berpikir akan mampu meraihnya. Mereka juga memilih umpan balik secara langsung dan dapat diandalkan tentang bagaimana mereka dapat berprestasi. Selain itu orang dengan motivasi berprestasi menyukai tanggung jawab atas pemecahan masalah (Gibson, Ivancevich, & Donnelly, 1996).

Berdasarkan hal tersebut dapat disimpulkan bahwa motivasi berprestasi merupakan suatu dorongan untuk mencapai keberhasilan dalam bekerja dengan upaya dan tanggung jawab pribadi, keinginan untuk mendapatkan umpan balik dari rekan dan

atasan, mampu mengatasi rintangan dalam bekerja, serta menetapkan tujuan yang realistis sehingga tugas dan tanggung jawab pekerjaannya dapat tercapai secara maksimal.

### **Faktor-faktor Motivasi Berprestasi**

Menurut Herzberg (Munandar, 2001) menyatakan bahwa faktor yang melatarbelakangi motivasi berprestasi adalah sebagai berikut:

1. Tanggung Jawab (*responsibility*), merupakan kapasitas ukuran tanggung jawab yang dirasakan oleh karyawan untuk melakukan tugas-tugasnya
2. Kemajuan (*advancement*), tingkat kemungkinan karyawan mendapatkan peningkatan dalam pekerjaannya.
3. Pekerjaan itu sendiri, merupakan sejauh mana pekerjaan yang diberikan memberikan tantangan tersendiri terhadap karyawan.
4. Capaian (*achievement*), merupakan tingkat peluang yang dirasakan oleh karyawan untuk mampu berprestasi kerja yang tinggi.
5. Pengakuan (*recognition*), merupakan seberapa besar pengakuan yang diberikan kepada karyawan atas kinerja yang telah dilakukannya.

Sementara itu Convington (1998) mengungkapkan bahwa terdapat 6 faktor yang mempengaruhi motivasi berprestasi seseorang, yaitu :

1. *Level of aspiration*, pertimbangan dari kesuksesan atau kegagalan dari seberapa besar aspirasi yang diberikan karyawan terhadap pekerjaannya, sehingga menimbulkan perasaan berprestasi saat karyawan mencapai tujuannya
2. *Self-confidence*, mencerminkan sejauh mana individu percaya akan dirinya yang memiliki mental untuk mampu mencapai sebuah prestasi dan gigih untuk kembali berjuang saat jatuh
3. *Expectancy*, mengacu pada seseorang yang memiliki pemikiran dan keyakinan untuk sukses
4. *Realistic challenges*, mencerminkan bagaimana dalam menetapkan tantangan yang akan dihadapi mempertimbangkan kemampuan yang dimiliki untuk menyelesaikan tugas-tugasnya
5. *Self-generated goals*, menetapkan tujuan pencapaian secara mandiri dan mampu melakukan perbaikan untuk hal yang lebih baik.
6. *Control of one's own progress*, perasaan untuk mengontrol kemajuan diri dengan cara dengan menetapkan tugas yang berkelanjutan.

### **Ciri-ciri individu yang memiliki motivasi berprestasi tinggi**

Murray (Alwisol, 2009) mengemukakan tujuh ciri motivasi tinggi, yaitu:

1. Lebih kompetitif
2. Lebih bertanggung jawab terhadap keberhasilan diri



3. Senang dalam menetapkan tujuan yang menantang dan realistis
4. Memilih tugas-tugas dengan tingkat kesulitan yang moderat, tidak terlalu tinggi atau terlalu rendah.
5. Senang dengan kerja interpreneur yang berisiko namun sesuai dengan kemampuannya
6. Menginginkan kerja yang selalu dinamis
7. Memiliki kebanggaan atas pencapaian kinerjanya serta konsep diri yang positif

Sedangkan menurut McClland (1961) terdapat enam karakteristik orang dengan motivasi berprestasi tinggi:

1. Memiliki tanggung jawab pribadi yang tinggi untuk menemukan solusi
2. Berani mengambil dan menanggung risiko moderat
3. Inovatif dan kreatif dimana memiliki rencana kerja yang matang dan berusaha untuk mewujudkannya
4. Menginginkan umpan balik yang cepat terhadap kinerja mereka
5. Menyukai tujuan yang menantang namun realistis
6. Mencari kesempatan untuk mewujudkan rencana yang telah ditetapkannya

### **Keterikatan Karyawan**

Istilah keterikatan karyawan (*employee engagment*) pertama kali diperkenalkan oleh organisasi Gallup pada tahun 1990-an. Sebelumnya Khan (1990) mendefinisikan keterikatan karyawan dari keterikatan personal sebagai kontribusi yang diberikan karyawan dalam pekerjaan mereka untuk terlibat secara fisik, emosi, dan kognitif yang bermanfaat bagi kinerjanya. Gallup (2008) mendefinisikan keterikatan kerja sebagai rasa terlibat, antusias, dan berkomitmen karyawan untuk bekerja dan menetap di tempat kerjanya sehingga mendorong pendapatan organisasi dan peningkatan produktivitas kerja.

Keterikatan kerja mengacu pada hubungan karyawan dengan organisasi. Keterikatan karyawan merupakan aspek yang meliputi emosi positif, keterlibatan penuh dalam melakukan pekerjaan dan dibagi menjadi tiga karakteristik utama, yaitu semangat (*vigor*), dedikasi (*dedication*), serta penyerapan terhadap pekerjaan (*absorption*). (Schaufeli & Bekker, 2010). Sebuah lembaga konsultasi internasional Aon Hewitt (2016) mendefinisikan keterikatan karyawan sebagai hasil dari keberadaan dan perilaku psikologis yang menyebabkan kinerja menjadi lebih baik. Terdapat tiga model yang menggambarkan keterikatan karyawan, yaitu: a) *say*, membicarakan hal-hal positif tentang organisasi baik kepada rekan kerja, calon karyawan, dan pelanggan; b) *stay*, memiliki perasaan yang kuat untuk menjadi bagian dari organisasi; c) *strive*, memiliki motivasi dan upaya untuk mencapai kesuksesan pribadi dan organisasi.

Berdasarkan beberapa pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa keterikatan karyawan merupakan rasa keterlibatan secara fisik, kognitif dan emosi positif untuk antusias dalam bekerja, tidak mudah lelah, bertahan, terjun total dalam bekerja

yang ditandai dengan cepatnya waktu berlalu dan sulitnya memisahkan diri dengan pekerjaannya, serta mengabdikan diri di tempatnya bekerja sehingga mampu meningkatkan kinerja menjadi lebih baik.

Pada penelitian ini teori yang digunakan adalah keterikatan karyawan menurut Schaufeli & Bekker (2010) yang menekankan adanya *vigor*, *dedication*, dan *adsorption* dalam memahami keterikatan (*engagement*). Alasan memilih menggunakan teori ini adalah karena dianggap telah mencakup pengertian secara komprehensif dan dengan mudah dipahaminya.

### **Karakteristik keterikatan karyawan:**

Menurut Schaufeli (2002) terdapat tiga karakteristik penting untuk menggambarkan keterikatan karyawan, yaitu:

1. *Vigor*, bersedia untuk berusaha dengan sungguh-sungguh di pekerjaan, dan gigih dalam menghadapi kesulitan.
2. *Dedication*, keterlibatan yang sangat tinggi saat mengerjakan tugas dan mengalami perasaan yang berarti, sangat antusias, penuh inspirasi, kebanggaan, dan tantangan
3. *Adsorption*, penuh konsentrasi dan serius terhadap suatu pekerjaan serta sulit melepaskan diri dengan pekerjaannya.

### **Faktor-faktor yang mempengaruhi keterikatan karyawan**

Menurut Ovidu & Dobre (2013) mengidentifikasi terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi keterikatan karyawan, yaitu:

1. Penggajian, hal ini menyangkut pemenuhan kebutuhan mendasar dari seseorang untuk menunjang keberlangsungan hidupnya dengan memenuhi kebutuhan primernya.
2. Kesempatan karier, pengembangan diri kepada karyawan guna mampu mengembangkan dirinya.
3. Lingkungan kerja yang nyaman, merupakan sistem sosial dimana dia merasakan lingkungan yang mendukung untuk dirinya terus terikat dengan perusahaan.
4. Kepuasan kerja, aspek pribadi yang menyangkut kesesuaian antara kemampuan keterampilan dan harapannya dengan pekerjaan
5. Penilaian kinerja, bagaimana karyawan mampu untuk diperhatikan oleh perusahaan guna mencapai standar yang diberikan
6. Motivasi berprestasi, aspek pribadi yang mempengaruhi perkembangan dirinya terhadap kinerjanya dengan mengarahkan segala kemampuan yang dimilikinya untuk mencapai keberhasilan atau kesuksesan.

## **Hubungan Motivasi Berprestasi dengan Keterikatan Karyawan**

Karyawan merupakan elemen terpenting dalam perusahaan untuk membantu mencapai tujuan perusahaan serta merupakan aset jangka panjang bagi perusahaan. Sehingga karyawan perlu diberikan perhatian lebih agar dapat bertahan dalam perusahaan dan memberikan kontribusi terbaiknya dalam bekerja. Terdapat beberapa faktor yang dapat dilakukan perusahaan untuk mampu mempertahankan karyawan yaitu dengan pemberian gaji yang adil, diberikannya kesempatan karier, lingkungan kerja yang nyaman, jarak, serta faktor individu seperti kepuasan kerja, penilaian, dan motivasi (Ovidu & Dobre, 2013).

Motivasi merupakan hal yang penting untuk dimiliki karyawan. Apabila karyawan memiliki motivasi dalam bekerja mereka akan semakin bahagia, sehat, dan juga ada dorongan untuk datang dalam bekerja. Sebaliknya apabila karyawan tidak memiliki motivasi mereka akan asal-asalan dalam bekerja dan meningkatnya tingkat absensi atau kehadiran mereka di perusahaan. Setiap individu pada dasarnya memiliki motivasi berprestasi dalam dirinya yang berarti adanya keinginan untuk lebih unggul, bisa mencapai standar yang telah ditetapkan, dan menjadi pribadi yang sukses (Prihatsanti, 2010).

Selain itu adanya motivasi berprestasi dari karyawan akan membantu dalam mencapai tujuan perusahaan. Motivasi berprestasi merupakan dorongan yang dimiliki individu untuk mengerahkan segala kemampuan yang dimilikinya untuk mencapai keberhasilan atau kesuksesan dengan mengambil tanggung jawab dalam menyelesaikan permasalahan yang dihadapi, menginginkan adanya umpan balik dari kinerjanya, memiliki rencana kerja yang matang, dan menetapkan tujuan yang moderat sehingga dirinya mampu untuk mewujudkan dan mencapainya.

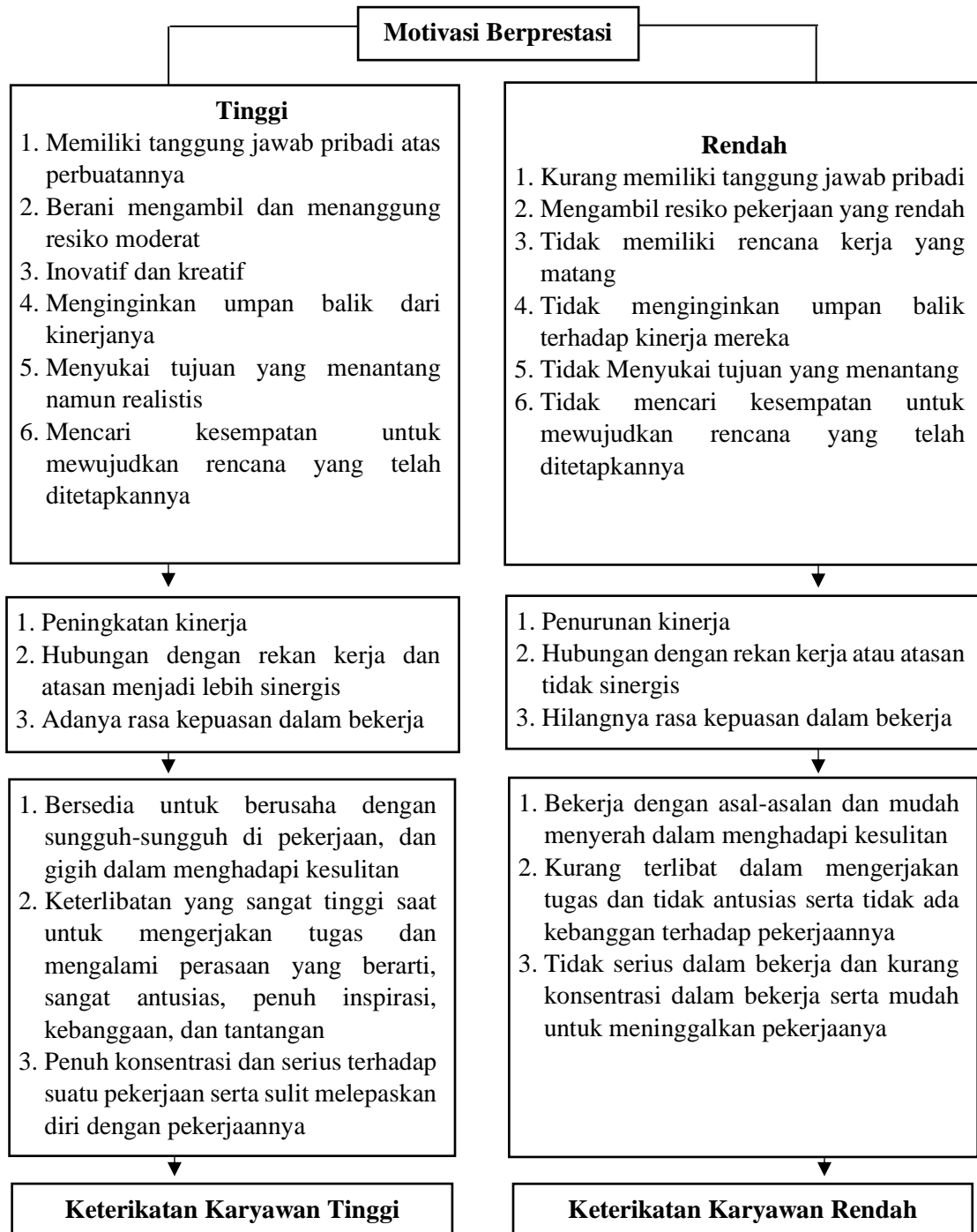
Dengan adanya tingginya motivasi berprestasi yang dimiliki karyawan akan menumbuhkan individu-individu yang bertanggung jawab, akan membuat terwujudnya jiwa kompetisi yang sehat, terwujudnya hubungan yang sinergis baik dengan sesama karyawan maupun dengan atasan, dan dengan adanya motivasi berprestasi yang tinggi akan meningkatkan unjuk kerja karyawan serta menumbuhkan rasa kepuasan dalam bekerja, sehingga akan memunculkan keterikatan karyawan yang tinggi di tempatnya bekerja. Keterikatan karyawan merupakan upaya dari anggota organisasi untuk mengikatkan diri mereka dengan perannya di tempatnya bekerja sehingga membuat karyawan bekerja secara maksimal. Dengan adanya keterikatan karyawan akan membantu perusahaan untuk mewujudkan tujuan yang telah ditetapkan.

Individu yang memiliki motivasi yang tinggi dicirikan dengan adanya tanggung jawab pribadi untuk menemukan solusi dari permasalahan yang dihadapi, berani mengambil risiko yang moderat di mana dirinya memiliki keyakinan dan kemampuan untuk mencapainya, berusaha melakukan sesuatu yang inovatif dan kreatif, menginginkan adanya umpan balik terhadap kinerjanya, menyukai tujuan yang menantang dan realistis, serta mencari kesempatan untuk mewujudkan rencana yang ditetapkannya akan menghasilkan keterikatan karyawan yang tinggi pula, yaitu dicirikan dengan kesediaan untuk berusaha dengan sungguh-sungguh di pekerjaan, gigih dalam menghadapi kesulitan, adanya keterlibatan yang sangat tinggi saat mengerjakan tugas dan mengalami perasaan yang berarti, sangat

antusias, penuh inspirasi, kebanggaan, dan tantangan, penuh konsentrasi, dan serius terhadap suatu pekerjaan serta sulit melepaskan diri dengan pekerjaannya.

### Hipotesis

Berdasarkan pada uraian di atas, maka peneliti mengemukakan hipotesis berupa adanya hubungan positif antara motivasi berprestasi dengan keterikatan karyawan. Dimana semakin tinggi motivasi berprestasi maka semakin tinggi keterikatan karyawan, sebaliknya semakin rendah motivasi berprestasi semakin rendah pula keterikatan karyawannya



**Gambar 1. Kerangka Berfikir**

## METODE PENELITIAN

### Rancangan Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian non-eksperimen yang merupakan suatu telaah empirik sistematis di mana peneliti tidak dapat mengontrol variabel bebasnya secara langsung karena variabel bebas sudah terjadi sebelum penelitian dilakukan (Kerlinger, 2006). Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif, yaitu penelitian yang memandang suatu realitas dapat diklasifikasikan, terukur, teramati, dan bernilai konkret (Sugiyono, 2008). Jenis penelitian yang digunakan adalah kuantitatif korelasional yang berarti mencari hubungan antara dua variabel (Hadi, 2001). Dalam hal ini hubungan yang ingin dilihat adalah keterikatan karyawan dan motivasi berprestasi.

### Subyek Penelitian

Populasi adalah seluruh individu yang akan diteliti, dan nantinya akan digeneralisasi (Winarsunu, 2015). Generalisasi merupakan suatu cara untuk mengambil kesimpulan berdasarkan data yang diperoleh dari sekelompok individu yang sedikit jumlahnya terhadap kelompok individu yang lebih luas jumlahnya. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT Tirta Fresindo Jaya, Pasuruan yang bergerak dibidang produksi minuman sebanyak 1016 karyawan. Sampel merupakan sebagian kecil individu yang dijadikan perwakilan dalam penelitian. Teknik sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *simple random sampling* yaitu dengan memberikan kemungkinan yang sama bagi individu yang menjadi anggota populasi yang akan dipilih menjadi anggota sampel penelitian (Winarsunu, 2015). Penentuan sampel penelitian menggunakan teori Isaac dan Michael (Sugiyono, 1997) dengan tingkat kesalahan 5% dan tingkat kepercayaan 95%. Dengan demikian jumlah sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 258 orang.

### Variabel dan Instrumen Penelitian

Terdapat dua macam variabel dalam penelitian ini yaitu variabel bebas dan variabel terikat. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah motivasi berprestasi sedangkan untuk variabel terikatnya adalah keterikatan karyawan.

Motivasi berprestasi merupakan dorongan dalam diri untuk dapat mencapai kesuksesan dalam bekerja melalui upaya dan tanggung jawab pribadi, keinginan untuk mendapatkan umpan balik dari rekan dan atasan, mampu mengatasi rintangan dalam bekerja, serta menetapkan tujuan yang realistis sehingga tugas dan tanggung jawab pekerjaannya dapat tercapai secara maksimal. Metode pengumpulan data untuk variabel bebas menggunakan skala motivasi berprestasi yang terdiri dari 6 aspek motivasi berprestasi McClelland (1961) yaitu (1) tanggung jawab pribadi (5 aitem), (2) mempertimbangkan risiko (5 aitem), (3) inovatif dan kreatif (5 aitem), (4) umpan balik (3 aitem), (5) tujuan realistis (6 aitem), dan (6) mewujudkan rencana (5 aitem) dengan total aitem skala motivasi berprestasi 28 aitem. Dalam mengisi kuesioner ini partisipan diminta untuk satu dari lima alternatif jawaban yang disusun berdasarkan format skala Likert. Terdapat dua jenis pernyataan dalam

kuesioner ini yaitu *favorable* dan *unfavorable*. Pada pernyataan *favorable*, pilihan jawaban “Sangat Tidak Setuju (STS)” bernilai 1, “Tidak Setuju (TS)” bernilai 2, “Netral (N)” bernilai 3, “Setuju (S)” bernilai 4, dan “Sangat Setuju (SS)” bernilai 5. Sedangkan untuk pernyataan *unfavorable* berlaku hal yang sebaliknya. Setelah dilakukan uji validitas dan reliabilitas diperoleh hasil bahwa nilai validitas skala motivasi berprestasi bergerak dari 0,175-0,562 dan nilai reliabilitas yang diperoleh adalah 0,827

Sedangkan keterikatan karyawan adalah perasaan positif untuk terlibat secara fisik, kognitif dan emosi supaya antusias dalam bekerja, tidak mudah lelah, bertahan, terjun total dalam bekerja yang ditandai dengan cepatnya waktu berlalu dan sulitnya memisahkan diri dengan pekerjaannya, serta mengabdikan dirinya di tempatnya bekerja sehingga mampu meningkatkan kinerja menjadi lebih baik. Dalam melakukan pengukuran terhadap variabel terikat digunakan skala keterikatan karyawan yang dibuat oleh penulis berdasarkan teori Schaufeli (2002) yaitu, (1) semangat (*vigor*) dengan 10 aitem, dedikasi (*dedication*) 9 aitem, dan penghayatan (*adsorption*) 9 aitem, sehingga total keseluruhan skala keterikatan karyawan adalah 28 aitem. Dalam pengisian kuesioner ini partisipan diminta untuk satu dari lima alternatif jawaban yang disusun berdasarkan format skala Likert. Terdapat dua jenis pernyataan dalam kuesioner ini yaitu *favorable* dan *unfavorable*. Pada pernyataan *favorable*, pilihan jawaban “Sangat Tidak Setuju (STS)” bernilai 1, “Tidak Setuju (TS)” bernilai 2, “Netral (N)” bernilai 3, “Setuju (S)” bernilai 4, dan “Sangat Setuju (SS)” bernilai 5. Sedangkan untuk pernyataan *unfavorable* berlaku hal yang sebaliknya. Skor skala keterikatan karyawan memiliki nilai validitas berkisar dari 0,184-0,622 dan reliabilitas 0,887.

### **Prosedur dan Analisa Data Penelitian**

Penelitian yang akan dilakukan ini memiliki tiga prosedur utama, yaitu persiapan, pelaksanaan, dan diakhiri dengan analisa data penelitian. Penelitian diawali dengan tahap persiapan dengan melakukan pendalaman materi melalui kajian teoritik. Selanjutnya peneliti menyusun alat ukur kedua variabel berdasarkan aspek dalam variabel dengan membuat 36 aitem alat tes motivasi berprestasi, dan 30 aitem alat tes keterikatan karyawan. Pada tanggal 3-8 Maret 2017 peneliti melakukan uji coba atau *try out* dengan jumlah subjek uji coba sebanyak 185 karyawan di KUD Sigaret Kretek Tangan (SKT) Sumberrejo, Kecamatan Sukorejo, Pasuruan. Hal ini berdasarkan pernyataan dari Azwar (2015) bahwa banyaknya subjek uji coba adalah aitem dapat seratus, dua ratus, atau bahkan hingga seribu. Untuk itu peneliti melakukan uji coba lebih dari seratus subjek. Peneliti mengalami kesulitan dalam mengumpulkan subjek pada satu tempat karena padatnya jadwal karyawan, sehingga peneliti memberikan kepercayaan kepada manajer *Human Resource & Development* (HRD) untuk membantu menyebarkan skala. Dari penyebaran skala, peneliti hanya menerima 154 kuisisioner dikarenakan 31 kuisisioner tidak dikembalikan oleh subjek yang bersangkutan. Kemudian hanya 147 kuisisioner yang dapat dianalisa karena 7 kuisisioner tidak layak untuk dianalisa. Berdasarkan analisa tersebut, didapatkan hasil 28 aitem valid dari 36 aitem skala motivasi berprestasi dengan nilai validitas 0,175-0,562 dan *cronbach's alpha* sebesar 0,827. Sedangkan untuk skala keterikatan karyawan, dari uji coba yang dilakukan didapatkan 28 aitem

yang valid dari 30 aitem skala keterikatan karyawan dengan nilai validitas berkisar 0,184-0,622 dan *cronbach's alpha* 0,887. Berdasarkan uji validitas dan reliabilitas pada skala motivasi berprestasi dan keterikatan karyawan, dapat diketahui bahwa kedua skala tersebut layak digunakan untuk pengambilan data penelitian.

Pada tahap pelaksanaan, peneliti membagikan skala yang telah teruji validitas dan reliabilitasnya kepada 258 karyawan PT Tirta Fresindo Jaya, Pasuruan pada tanggal 15 Maret – 7 April 2017. Skala diberikan secara random kepada karyawan dengan menggunakan nomor undian.

Tahap terakhir adalah tahap analisa data penelitian yaitu dengan menganalisa hasil yang akan di dapatkan dari penyebaran dua skala kepada 258 karyawan. Data yang diperoleh selanjutnya akan dimasukkan dan diolah menggunakan program perhitungan statistik *Statistical Package for Social Science* (SPSS) versi 23, yaitu analisa *Product Moment* untuk menguji hubungan antar dua variabel tersebut.

## HASIL PENELITIAN

Setelah penelitian ini dilakukan, diperoleh beberapa hasil yang akan di dapatkan pada tabel-tabel berikut. Tabel pertama menggambarkan karakteristik subjek mengenai jenis kelamin dan rentang usia. Penjelasan mengenai gambaran subjek dijelaskan secara lebih rinci melalui tabel di bawah ini.

**Tabel.1 Deskripsi Subjek Penelitian**

Kategori	Jumlah	Persentase
<b>Jenis Kelamin</b>		
Laki-laki	236	91,5%
Perempuan	22	8,5%
<b>Usia</b>		
Dewasa Awal	245	95%
Dewasa Madya	3	1,2%
Tidak Diketahui	10	3,8%

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa subjek penelitian berjumlah 258 karyawan dengan hampir seluruhnya adalah berjenis kelamin laki-laki dengan nilai persentase 91,5%. Selanjutnya, kuesioner ini tersebar pada rentangan usia dewasa awal dan dewasa madya, serta lebih didominasi oleh rentangan usia yang tergolong dewasa awal yaitu 95%.

**Tabel 2. Kategori Motivasi Berprestasi dan Keterikatan Karyawan**

Kategori	Tinggi	Rendah
<b>Motivasi Berprestasi</b>	54.7%	45.3%
<b>Keterikatan Karyawan</b>	62%	38%

Hasil analisa tabulasi silang para variabel diketahui bahwa dari 258 subjek penelitian terdapat 141 responden (54.7%) memiliki motivasi berprestasi yang tinggi dan 117 responden (45.3%) memiliki motivasi berprestasi rendah. Sedangkan pada keterikatan karyawan dapat diketahui bahwa dari 258 subjek penelitian terdapat 160 responden (68%) memiliki keterikatan karyawan tinggi dan 90 responden (38%) memiliki keterikatan karyawan rendah.

**Tabel 3. Uji Normalitas**

	Motivasi Berprestasi	Keterikatan Karyawan
<b>Skewness</b>	<b>-.67</b>	<b>1.64</b>
<b>Kurtosis</b>	<b>-1.04</b>	<b>1.60</b>

Tabel 5 menunjukkan bahwa nilai dari uji skewness dan kurtosis berada di antara  $\pm 2$ . Hal tersebut berarti bahwa data dari penelitian ini normal sehingga uji korelasi dengan metode analisa korelasi *Product Moment* dapat dilakukan.

### **Uji Hipotesis Penelitian menggunakan *Product Moment***

Berdasarkan hasil uji hipotesa menggunakan analisa Uji Korelasi *Product Moment*. Hal ini karena data dalam penelitian ini berbentuk interval (Winarsunu, 2015). Pada uji korelasi *Products Moment* didapatkan skor ( $r = 0,507$ ,  $p = 0,000 < 0,05$ ), yang berarti terdapat hubungan antara motivasi berprestasi dan keterikatan karyawan PT Tirta Fresindo Jaya. Jenis hubungan kedua variabel tersebut adalah positif yang signifikan, yang artinya semakin tinggi motivasi berprestasi maka semakin tinggi pula keterikatan karyawan PT Tirta Fresindo Jaya. Sumbangan variabel motivasi berprestasi terhadap keterikatan karyawan adalah 25,7%

## **DISKUSI**

Berdasarkan hasil analisa korelasi menunjukkan bahwa hipotesa penelitian diterima, di mana ada hubungan positif yang signifikan antara motivasi berprestasi dan keterikatan karyawan PT Tirta Fresindo Jaya ( $r = 0,507$ ,  $p = 0,000 < 0,05$ ). Dengan demikian menunjukkan bahwa semakin tinggi motivasi berprestasi maka semakin tinggi keterikatan karyawan, sebaliknya semakin rendah motivasi berprestasi maka semakin rendah keterikatan karyawan. Hasil penelitian ini membuktikan hipotesa yang menyatakan terdapat hubungan positif motivasi berprestasi dan keterikatan karyawan dapat diterima. Sehingga dengan terbuktinya hipotesa tersebut motivasi berprestasi yang dimiliki akan meningkatkan keterikatan karyawan terhadap perusahaan.

Motivasi berprestasi adalah dorongan dari dalam diri agar dapat mencapai kesuksesan dalam mencapai tujuannya pada pekerjaan dengan upaya dan tanggung jawab pribadi, memiliki keinginan untuk mendapatkan masukan berupa umpan balik dari kinerjanya, dan mampu mengatasi permasalahan dalam pekerjaannya sehingga tugas dan tanggung jawabnya dapat tercapai secara maksimal. Apabila



karyawan memiliki motivasi dalam melakukan pekerjaannya akan membuat dirinya semakin bahagia, sehat, dan memiliki keinginan untuk datang untuk mengerjakan tanggung jawabnya dalam bekerja. Sebaliknya apabila karyawan tidak memiliki motivasi mereka akan asal-asalan dalam bekerja dan meningkatnya tingkat absensi atau kehadiran mereka di perusahaan.

Penelitian yang dilakukan Zameer, Ali, Nisar, dan Ami (2014) menyatakan bahwa adanya motivasi berprestasi yang dimiliki karyawan perusahaan minuman di Pakistan akan sangat mempengaruhi kinerja mereka yang secara otomatis akan meningkatkan keuntungan perusahaan serta mencapai tujuan yang telah ditetapkan dengan lebih mudah. Selain itu dengan adanya motivasi berprestasi karyawan di tempat kerja berdampak pada perilaku organisasinya. Studi yang dilakukan oleh Moradi (2015) kepada karyawan di kantor Pemuda dan Olahraga Provinsi Chaharmahal dan Bakhtiari, Iran menemukan fakta bahwa terdapat 24% sumbangan motivasi berprestasi yang dimiliki oleh pekerja terhadap perilaku organisasi. Penelitian lain mengenai motivasi berprestasi juga disampaikan oleh Liao & Hsieh (2017) bahwa motivasi berprestasi memiliki tingkat hubungan yang erat dengan komitmen organisasi yang dimiliki oleh 1128 guru dari kota Taipei, Taiwan. Keterikatan karyawan merupakan kombinasi antara komitmen organisasi dan perilaku organisasi (OCB). Robinson (Saks, 2006) menyatakan bahwa keterikatan mengandung elemen-elemen komitmen dan perilaku organisasi, tetapi tidak berarti sama. Komitmen organisasi merupakan sikap dan keterkaitan terhadap organisasi. Sementara keterikatan karyawan lebih pada tingkat dimana individu merasakan penuh perhatian dan senang untuk mengerjakan tugas-tugas yang diberikan. Keterikatan karyawan adalah aspek emosi positif, keterlibatan penuh dalam melakukan pekerjaan dan yang dibagi menjadi tiga karakteristik utama, yaitu semangat (*vigor*), dedikasi (*dedication*), serta penyerapan terhadap pekerjaan (*absorption*). (Schaufeli & Bekker, 2010).

Dilihat dari rentang usianya 95% karyawan adalah masuk pada dewasa awal. Super (Brown & Lent, 2005) menyatakan bahwa pada rentang dewasa awal seseorang pada tahap pemantapan di mana individu akan bekerja keras untuk mempertahankan pekerjaannya. Selain itu pada masa ini adalah masa paling produktif dan kreatif. Pada tahap ini individu telah merasakan kenyamanan dalam pekerjaannya serta akan meningkatkan prestasi-prestasi dalam pekerjaannya.

Penelitian yang dilakukan oleh Ibrahim & Aslinda (2014) menyatakan bahwa motivasi yang dimiliki karyawan berpengaruh akan menunjukkan prestasi-prestasi dalam bekerja sehingga akan membuat dirinya mau bertahan dalam perusahaan. Studi yang dilakukan oleh Schuk & Reio (2014) menemukan bahwa ketika karyawan telah memiliki keterikatan terhadap perusahaan akan membuat dirinya memiliki kesejahteraan psikologis yang tinggi dan meningkatkan prestasi pribadinya. Sementara mereka yang memiliki keterikatan yang rendah akan memiliki kelelahan emosional yang tinggi dan munculnya depersonalisasi.

Dari hasil penelitian diperoleh data variabel motivasi berprestasi memberikan sumbangan efektif sebesar 25,7% terhadap keterikatan karyawan, sehingga 74,3% variabel keterikatan karyawan dijelaskan oleh faktor lain. Beberapa faktor tersebut diantaranya adalah gaji, kesempatan karier, lingkungan kerja yang nyaman, jarak, serta faktor individu seperti kepuasan kerja, dan penilaian kinerja, (Ovidu & Dobre, 2013).

## **SIMPULAN DAN IMPLIKASI**

Berdasarkan hasil uji korelasi *product moment*, dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan positif antara motivasi berprestasi dan keterikatan karyawan PT Tirta Fresindo Jaya. Hasil menunjukkan bahwa semakin tinggi motivasi berprestasi maka semakin tinggi pula keterikatan karyawan. Begitu pula sebaliknya, semakin rendah motivasi berprestasi maka semakin rendah pula keterikatan karyawan PT Tirta Fresindo Jaya. Hasil penelitian ini menunjukkan kesesuaian teori yang menyatakan adanya keterkaitan antara motivasi berprestasi dan keterikatan karyawan. Implikasi dari penelitian ini meliputi bagi karyawan PT Tirta Fresindo Jaya diharapkan dapat mempertahankan motivasi berprestasi dan keterikatan terhadap perusahaan sehingga mampu memberikan andil dan kinerja yang maksimal agar tujuan organisasi dapat tercapai. Selanjutnya implikasi kepada Manager HRD hasil penelitian ini dapat dijadikan acuan dalam penentuan suatu kebijakan baru atau untuk menentukan standar bagi karyawannya supaya kualitas dan produktivitas perusahaan tetap stabil dan bahkan bisa meningkat seperti yang diharapkan. Terakhir, bagi peneliti selanjutnya hasil penelitian agar dapat dijadikan sebagai bahan referensi atau wawasan tambahan untuk melakukan penelitian sejenis atau dikolaborasikan dengan variabel lainnya seperti masa kerja, kepuasan kerja, dan lainnya.

## DAFTAR PUSTAKA

- Abdulwahab, S. (2015). The relationship between job satisfaction, job performance and employee engagement: An explorative study. *Journal of Business Management and Economic*, 4, (1), 1-8
- Alwisol (2009). *Psikologi kepribadian*. Malang: UMM Press
- Aon Hewit. (2016). *2016 Trends in global employee engagement : Employee engagement is on the rise, but volatility abounds*. Illinois: Penulis
- Awaldi. (2014, 29 November). *Mayoritas perusahaan indonesia sulit pertahankan karyawan kompetennya*. Retrived Desember 20 2016, from <http://manajemen.bisnis.com/read/20141129/237/276345/mayoritas-perusahaan-indonesia-sulit-pertahankan-karyawan-kompetennya>.
- Azwar, S. (2015). *Penyusunan skala psikologi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Berdarkar, M & Pandita, D. (2014). A study on the drivers of employee engagement impacting employee performance. *Procedia-Social and Behavioral Science Journal*, 133, 106-115.
- Brown, S. D. & Lent, R.W. (2005). *Career development and counseling: Putting theory and research to work*. Canada: John Wiley & Sons.
- Dajani, M.A.Z. (2015). The impact of employee engagement on job performance and organisational commitment in the egyptian banking sector. *Journal of Business and Management Sciences*, 3, (5), 138-147.
- Ruyle, R.W., Eichinger, K.E., & Meuse, D.K.P. (2009). *FYI for talent engagement: Drivers of best practice for managers and business leaders*. Los Angeles: Korn Ferry
- Gallup, (2013). *Worldwide, 13% of employees are engaged at work*. Retrived Januari 5 2017, from <http://www.gallup.com/poll/165269/worldwide-employees-engaged-work.aspx>
- \_\_\_\_\_, (2016). *Can bad managers be saved?*. Retrieved Januari 5 2017, from <http://www.gallup.com/businessjournal/200153/bad-managers-saved.aspx>
- Gallup Consulting. (2008). *Employee engagement :What's your engagement ratio?*. Washington, DC. Penulis
- Gibson, Ivancevich, & Donnelly. (1996). *Organisasi* (Terj. Adiarmi, N). Jakarta: Binarupa Aksara.
- Hadi, S. (1986). *Metodologi research: Untuk penulisan Paper, skripsi, tesis, dan disertasi*. Yogyakarta: Yayasan Penerbitan Fakultas Psikologi Universitas Gajah Mada.
- Halim, F.W. & Zainal, A.H. (2015). Achievement motivation as mediating factor in the relationship between personality and job performance relationship. *Journal of Social Science and Humanity*. 2,091-101.
- Harter J K, Schmidt F L, Hayes T L (2002), Business-unit-level relationship between employee satisfaction, employee engagement, and business

- outcomes: A Meta-Analysis. *Journal of Applied Psychology*, 87, (2), 268-279.
- Hedayati, M., & Khaeez, P. (2015). The relationship between psychological hardiness and achievement motivation. *International Journal of Research In Social Sciences*. 5, (3), 1-9
- Ibrahim, M.A. & Aslinda (2014). The effect of motivation on organizational citizen behavior (OCB) at Telkom Indonesia in Makassar. *International Journal of Administrative Science & Organization*. 21 (2) 114-120.
- Kahn, W. A. (1990). Psychological conditions of personal engagement and disengagement at work. *Academy of Management Journal*, 33, 692–724.
- Khan, W & Iqbal. (2013). *An investigation of the relationship between work motivation (intrinsic & extrinsic) and employee engagement a study on allied bank of pakistan*. Thesis Magister, Umea University, Pakistan.
- Kerlinger, F.N. (2006). *Asas-asas penelitian behavioral*. (Terj. Simatupang, L.R.). Yogyakarta: Gajah Mada University Press
- Liao, P. & Hsieh, J.Y. (2017). *A study of relationship between achievement motivation, interpersonal relationship and organizational commitment*. Proceedings of ISER 50th International Conference, Tokyo, Japan.
- McClelland, D.C. (1961). *The achieving society*. Canada : D. Van Nostrand Company, Inc.
- \_\_\_\_\_. (1987). *Human motivation*. New York: Cambridge University Press.
- Miner, J.B. (1992). *Industrial-organizational psychology*. New York: McGraw-Hill, Inc.
- Mone, E.M., & London, M. (2010). *Employee engagement through effective performance management: A practical guide for managers*. New York: Routledge
- Moradi, M. (2015). Modeling the relationship between work motivation and employees' organizational citizenship behaviors of youth and sport offices in Chaharmahal and Bakhtiari province. *European Journal of Physical Education and Sport*. 7 (1) 59-67.
- Munandar, A. S. (2001). *Psikologi industri dan organisasi*. Jakarta : UI Press.
- Ohizu, Chika, E., & Emmanuel, O.O. (2014). Self-efficacy, emotional intelligence, achievement motivation and work- value orientation as predictors of career commitment of bank workers in imo state. *IOSR Journal of Business and Management*. 16, (11), 55-62.
- Ovidiu & Dobre, I. (2013). Employee motivation and organizational performance. *Journal of Economic Literature*, 5, 53-60.
- Pamungkas, N., Yusuf, M., & Priyatama, A.N. (2015). Hubungan antara *employee engagement* dan persepsi budaya organisasi dengan komitmen organisasi pada karyawan P.T. Air Mancur. *Jurnal Ilmiah Psikologi Candradiwa*, 4, (3), 195-205.

- Parde & Ronald, L. (1990). *Motivation theories of maslow, herzburg, mcgregor & mcclelland. a literature review of selected theories dealing with job satisfaction and motivation*. Laporan Penelitian, US : The Educational Research Information Center (ERIC).
- Pratiwi, K.A.A, Yusuf M., & Karyanta, N.A. (2016). Hubungan motivasi berprestasi dan iklim organisasi dengan komitmen organisasi pada karyawan PT Bank X Cabang Y. *Jurnal Ilmiah Psikologi Candriwa*, 4, (4), 245-258.
- Prihatsanti, U. (2010). Hubungan kepuasan kerja dan *need for achievement* dengan kecenderungan resistance to change pada dosen Undip Semarang. *Jurnal Psikologi Undip*, 8, (2), 78-86.
- Rachmawati, M. (2013). Employee engagement sebagai kunci meningkatkan kinerja karyawan. *Jurnal Ilmiah Among Makarti*, 6, (12), 52-65.
- Rahmawani, S. (2008). *Hubungan motivasi dengan prestasi kerja (penelitian pada karyawan PT Indogravure)*. Skripsi, Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah, Jakarta
- Robbins, S.P. & Judge, T.A. (2013). *Essentials of organizational behavior, global edition*. New York : Pearson
- Robinson D., Perryman S., and Hayday S. (2004). The drivers of employee engagement report 408, Institute for Employment Studies, UK.
- Suck, B. & Reio, T. G. (2014). Employee engagement and well-being: A moderation model and implications for practice. *Journal of Leadership & Organizational Studies*. 21 (1), 43-58.
- Rothbard, N.P. (2001), Enriching or depleting? The dynamics of engagement in work and family roles. *Administrative Science Quarterly*, 46, 655-84.
- Schaufeli, W.B., & Bakker, A.B. (2010). Defining and measuring work engagement : Bringing clarity to the concept. In Bakker, A.B. & Leiter, M.P., *Work Engagement : A handbook of Essential Theory and Research*. New York : Psychology Press.
- Schaufeli, W. B., Salanova, M., Gonzá'lez-Roma', V., & Bakker, A. B. (2002). The measurement of engagement and burnout: A two sample confirmatory factor analytic approach. *Journal of Happiness Studies*, 3, 71-92.
- Sugiyono, (2008). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Ukeme, S. (2012). The effect of need for achievement on motivation and anxiety. *Journal of Learning and Motivation*, 50, 1-22.
- Watson, T. (2014). *Global talent and reward study*. Virginia : Towers Watson.
- Wijaya T. & Andreani F. (2015). Pengaruh motivasi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT Sinar Jaya Abadi Bersama. *AGORA : Jurnal Managemen Bisnis*, 3, (2), 37-45.
- Witemeyer, H.A. (2013). *Employee engagement construct and instrument validation*. Thesis Magister, Georgia State University, USA.

- Winarsunu, T. (2015). Statistik dalam penelitian psikologi & pendidikan. Malang: UMM Press
- Yudiono, H. (2015). *9 Metode umum pengembangan karyawan*. Diakses 20 Desember 2016, dari <http://www.duniakaryawan.com/metode-pengembangan-karyawan/>.
- Zamer, H., Ali, S., Nisar, W., & Amir, M. (2014). The impact of the motivation on the employee's performance in beverage industry of Pakistan. *International Journal of Academic Research in Accounting, Finance and Management Sciences*. 4 (1), 293-298.

**LAMPIRAN I SKALA TRY OUT MOTIVASI BERPRESTASI DAN  
KETERIKATAN KARYAWAN**



## *PENGANTAR*

*Assalamualaikum Wr. Wb.*

Perkenalkan saya Baharuddin Mahmud Habibi, mahasiswa semester akhir Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Malang. Saat ini Adang melakukan penelitian dalam rangka menyelesaikan tugas akhir (skripsi). Pada penelitian ini, saya harus memenuhi kewajiban untuk melakukan pengambilan data yang digunakan sebagai pengujian hipotesis.

Dalam memenuhi kewajiban tersebut, saya mohon kesediaan bapak/ibu/saudara/saudari untuk menjadi responden dalam penelitian ini. Semua data informasi yang bapak/ibu/saudara/saudari berikan akan dijamin kerahasiaannya dan hanya menggunakan data untuk kepentingan penelitian sesuai dengan kode etik psikologi. Selain itu datang yang telah diberikan tidak ada kaitannya dengan kredibilitas dan penilaian kinerja bapak/ibu/saudara/saudari dalam perusahaan.

Oleh karena itu, peneliti sangat mengharapkan kerja sama bapak/ibu/saudara/saudari dalam mengisi semua pertanyaan baik dalam kuesioner maupun data pribadi karena hasil penelitian akan sangat bergantung pada keseriusan dan kesungguhan dalam memberikan informasi sesuai dengan kenyataan yang ada. Peneliti mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya atas kerja sama dan bantuannya.

Peneliti,

Baharuddin Mahmud Habibi



## I. IDENTITAS

Mohon mengisi identitas bapak/ibu/saudara/saudari di bawah ini:

Nama : .....

Jenis Kelamin : L/P \*lingkari salah satu

Usia : .....tahun

Jabatan :.....

## II. PETUNJUK PENGISIAN SKALA

1. Pilih salah satu jawaban yang sesuai dengan keadaan Anda dengan memberi tanda centang (✓) pada salah satu jawaban yang tersedia di kanannya. Tidak ada jawaban yang salah. Semua jawaban adalah benar, karena itu pilihlah jawaban yang sesuai dengan diri Anda dengan ketentuan:

**SS : Sangat Setuju**

**S : Setuju**

**N : Netral**

**TS : Tidak Setuju**

**STS : Sangat Tidak Setuju**

2. Apabila Anda ingin mengganti jawaban, maka berilah tanda sama dengan (=) pada tanda centang (✓) tersebut, kemudi berilah tanda centang (✓) pada jawaban yang anda inginkan.

Contoh :

No.	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
1.	Saya tidak menjalankan kewajiban saya		✓		✓	

3. Jawablah semua pernyataan dan pastikan tidak ada nomor yang tidak terisi dan terlewat.

**Tabel Kuisioner I**

<b>No.</b>	<b>Pernyataan</b>	<b>STS</b>	<b>TS</b>	<b>N</b>	<b>S</b>	<b>SS</b>
1.	Saya selalu melakukan tugas pekerjaan saya					
2.	Saya sering ragu dalam mengambil keputusan					
3.	Pekerjaan yang membutuhkan ide dan gagasan baru adalah kesukaan saya					
4.	Setiap kali atasan memberikan masukan, saya enggan menghiraukannya					
5.	Adanya dorongan untuk sukses membuat saya semangat menyelesaikan tugas					
6.	Saya lebih menikmati pekerjaan saya daripada berusaha mewujudkan rencana-rencana yang sudah saya tetapkan					
7.	Meninggalkan pekerjaan untuk urusan keluarga adalah hal yang biasa bagi saya					
8.	Saya akan mempertimbangkan secara matang setiap resiko dalam pekerjaan					
9.	Saya merasa keberatan saat mengerjakan pekerjaan di luar rutinitas tugas saya					
10.	Saya merasa senang apabila atasan memberikan masukan terhadap kinerja saya					
11.	Saya sering menyelesaikan tugas secara kurang maksimal					
12.	Dalam setiap kali bekerja, saya selalu mencari kesempatan untuk mewujudkan tujuan-tujuan saya					
13.	Saya berusaha untuk menyelesaikan setiap tugas yang diberikan					
14.	Saya lebih memilih pekerjaan dengan sedikit risiko					
15.	Dalam menyelesaikan tugas, saya cenderung menggunakan cara-cara yang kreatif					
16.	Saya sukar masukan dari orang lain baik itu rekan kerja ataupun atasan					
17.	Keberhasilan dalam tugas adalah tujuan utama bagi saya dalam bekerja					
18.	Saya kurang memiliki rencana kerja yang jelas					
19.	Dalam menyelesaikan tugas saya merasa masih kurang bertanggung jawab					
20.	Saya akan menanggung risiko pekerjaan yang akan saya hadapi					
21.	Saat diminta mengerjakan pekerjaan yang sulit saya sering menyerah untuk mengerjakannya					
22.	Dalam bekerja apabila saya dapat mengerjakan pekerjaan dengan baik, rekan kerja dan atasan akan memuji saya					

23.	Saya memiliki rencana dalam bekerja tapi belum berdasarkan tujuan yang realistis					
24.	Saya selalu berusaha mencari cara yang efektif dalam bekerja untuk berjalan sesuai rencana saya					
25.	Saya merasa penting untuk mengatasi permasalahan pekerjaan saya					
26.	Saya selalu memilih pekerjaan yang sulit untuk diselesaikan					
27.	Untuk menghindari rasa jenuh terhadap rutinitas pekerjaan, saya mencari cara-cara lain untuk menyelesaikannya					
28.	Saya sering memperlihatkan kesalahan dalam bekerja kepada rekan kerja dan atasan					
29.	Saya biasanya dalam bekerja selalu berorientasi pada masa depan					
30.	Saya lebih suka bekerja tanpa rencana yang matang					
31.	Apabila terjadi masalah dalam pekerjaan saya sering menyalahkan orang lain dan mengabaikannya					
32.	Risiko pekerjaan yang menantang akan membantu saya untuk lebih maju					
33.	Bagi saya menciptakan hal-hal yang baru dan menggunakan cara yang kreatif dalam bekerja kurang begitu penting					
34.	Pekerjaan yang saya lakukan sangat disukai oleh atasan saya					
35.	Saya merasa kesulitan untuk menyesuaikan diri dengan waktu bekerja yang telah ditetapkan					
36.	Bekerja dengan rencana yang matang akan membuat saya semakin terdorong untuk menjadi lebih baik					

**Tabel Kuisioner II**

<b>No.</b>	<b>Pernyataan</b>	<b>STS</b>	<b>TS</b>	<b>N</b>	<b>S</b>	<b>SS</b>
1.	Saya selalu bersemangat dalam bekerja					
2.	Pekerjaan yang telah saya lakukan sangatlah sia-sia					
3.	Dalam bekerja saya selalu penuh konsentrasi					
4.	Dalam bekerja saya kurang begitu serius					
5.	Saya merasa pekerjaan saya saat ini sangatlah berarti					
6.	Saya sering berharap agar waktu bekerja segera berakhir					
7.	Saya pantang menyerah saat menghadapi kesulitan dalam pekerjaan					
8.	Setiap bekerja, saya selalu merasa antusias dalam melakukannya					
9.	Waktu terasa berlalu dengan cepat saat saya bekerja					
10.	Saya mudah menyerah saat menghadapi kesulitan dalam pekerjaan					
11.	Saya selalu merasa bersemangat dalam bekerja bersama tim					
12.	Saat bekerja sering memikirkan aktivitas lain saat bekerja					
13.	Saya selalu bersungguh-sungguh dalam bekerja					
14.	Saya merasa pekerjaan yang saya lakukan kurang memberikan inspirasi					
15.	Saat bekerja saya lupa dengan aktivitas lain diluar pekerjaan					
16.	Saya merasa ceroboh saat bekerja					
17.	Saya merasa pekerjaan yang saya lakukan penuh dengan inspirasi					
18.	Saya merasa bosan dengan pekerjaan saya					
19.	Saya gigih dalam menyelesaikan masalah dalam pekerjaan saya					
20.	Saya kecewa dengan pekerjaan saya					
21.	Saya selalu menikmati pekerjaan yang diberikan					
22.	Saya putus asa untuk menyelesaikan masalah dalam pekerjaan saya					
23.	Saya puas dengan pekerjaan saat ini					
24.	Saya jenuh dengan pekerjaan saya					
25.	Saya merasa sangat antusias dalam menjalankan pekerjaan saya					

26.	Menurut saya, pekerjaan yang saya lakukan biasa-biasa saja					
27.	Saya bersedia untuk meluangkan pikiran, tenaga, dan waktu saya untuk bekerja					
28.	Saya merasa malas untuk menjalankan pekerjaan saya					
29.	Pekerjaan yang saya lakukan selalu memberikan tantangan baru					
30.	Saya sering meninggalkan pekerjaan saya saat bekerja.					

## **LAMPIRAN II REKAPITULASI HASIL TRYOUT**

# Data Try Out Skala Motivasi Berprestasi

Respo nder	ITEM																																				
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	
1	3	3	2	3	3	2	4	3	2	3	2	3	3	3	2	3	4	3	3	4	3	2	2	3	3	4	2	3	3	3	2	3	3	2	2	4	
2	5	3	3	2	4	3	2	5	2	4	3	5	4	2	4	4	5	4	3	4	4	3	3	4	4	5	4	4	4	5	1	4	4	4	4	5	
3	4	4	3	2	5	3	4	5	2	5	5	1	5	2	4	4	5	4	4	4	4	3	4	2	4	4	2	4	4	4	2	4	4	4	4	4	
4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	4	2	4	2	4	4	2	4	4	4	4	2	3	3	4	4	4	4	2	4	4	4	3	2	4
5	5	3	2	5	4	5	3	5	3	3	5	4	5	4	4	5	5	5	5	4	5	3	4	4	4	5	5	5	4	5	1	4	4	3	4	4	
6	5	3	2	5	4	5	3	5	3	3	5	4	5	4	4	5	5	5	5	4	5	3	4	4	4	5	5	5	4	5	1	4	5	3	4	4	
7	5	4	3	2	5	4	4	4	2	5	4	4	4	1	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	5	5	4	1	4	4	3	4	5	
8	4	4	3	2	4	3	3	4	3	3	4	4	4	2	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	5	5	4	1	4	4	3	4	5	
9	4	4	3	2	4	3	3	4	3	3	4	4	4	2	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	5	5	4	1	4	4	3	4	5	
10	5	5	4	1	4	2	5	5	5	4	5	1	5	1	3	3	4	4	4	4	4	3	3	4	2	3	1	1	2	5	1	4	4	3	4	5	
11	5	5	4	1	4	2	5	5	5	4	5	1	5	1	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	5	5	4	1	4	4	3	4	5	
12	4	4	4	2	4	3	4	5	3	5	4	2	4	3	3	5	5	5	4	4	4	4	2	3	5	4	5	5	3	4	1	5	4	5	3	5	
13	4	4	4	2	4	3	4	5	3	5	4	2	4	3	3	5	5	5	4	4	4	4	2	3	5	4	5	5	3	4	1	5	4	5	3	5	
14	5	4	5	1	5	2	4	5	5	4	5	1	5	4	4	5	5	5	5	4	5	3	4	4	4	5	1	1	4	5	1	4	4	3	3	4	
15	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	4	5	3	5	5	5	3	5	3	5	5	1	4	5	4	5	5	
16	4	1	3	4	4	4	4	4	1	5	1	1	4	4	3	4	5	1	1	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	2	2	2	2	2	3	2	
17	5	2	3	4	4	4	4	4	2	4	2	2	4	4	3	4	4	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	3	4	4	
18	4	4	3	2	4	2	5	4	3	3	2	2	4	2	3	3	4	3	2	4	4	4	3	4	4	4	2	2	4	4	1	2	4	3	4	4	
19	4	3	3	3	4	3	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4	2	3	4	4	3	4	2	3	4	4	4	4	4	2	4	3	3	3	4	
20	3	4	3	4	4	2	4	4	3	4	4	4	4	2	4	4	5	4	4	4	4	3	4	4	3	3	3	4	3	4	2	4	4	3	4	4	
21	5	4	3	4	5	4	4	5	4	4	5	2	5	1	5	4	5	4	5	4	5	5	3	5	5	4	4	4	5	4	1	2	4	4	5	5	
22	5	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	3	5	1	5	3	5	4	4	4	4	3	3	5	5	3	4	4	5	4	2	4	4	3	4	4	
23	5	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	3	5	1	5	5	5	4	4	4	4	3	3	5	5	3	4	4	5	4	2	4	4	3	4	4	
24	5	4	3	5	5	2	4	4	4	4	4	1	5	1	4	4	4	4	2	4	5	2	4	2	4	4	3	4	5	5	1	4	4	3	4	5	
25	5	4	4	4	4	2	4	4	5	4	4	2	5	1	5	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	3	4	5	
26	5	3	4	4	5	2	4	4	4	5	5	1	5	1	5	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	2	5	4	3	4	5	
27	4	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	2	4	4	2	3	3	2	3	4	3	3	4	2	4	4	2	3	3	3	3	3	4	4	4	4	
28	4	3	3	4	4	3	5	4	3	3	4	2	4	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	2	1	4	3	5	3	5	1	3	5	3	3	4	
29	5	4	3	4	5	5	5	5	3	4	3	2	5	3	4	5	5	5	5	4	4	1	4	4	5	3	4	4	5	5	1	4	5	2	4	5	
30	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	2	4	2	4	4	2	4	4	4	4	4	
31	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	2	3	3	3	3	4	4	4	5	5	1	3	2	3	5	5	
32	4	4	4	4	4	4	1	2	5	4	5	4	4	5	4	5	4	5	5	1	3	3	3	3	3	3	3	5	3	5	1	4	5	4	5	4	
33	5	3	4	4	4	2	4	4	2	4	3	4	4	2	4	3	5	3	2	5	2	4	2	4	4	3	3	3	4	4	2	4	3	4	2	4	
34	5	3	4	4	4	2	4	4	2	4	3	4	4	2	4	3	3	3	2	5	2	4	2	4	4	3	3	3	4	4	2	4	3	4	2	4	
35	4	3	3	4	4	3	5	4	3	3	4	2	4	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	2	1	4	3	5	3	5	1	3	4	3	3	4	
36	5	4	4	4	4	3	4	5	4	4	4	3	4	4	3	4	5	4	4	4	4	2	4	4	4	3	3	4	3	4	1	4	4	3	3	4	
37	5	3	4	4	4	2	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	2	1	5	5	2	4	3	5	3	2	4	5	4	2	1	4	3	5	3	5	
38	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	1	3	4	5	4	4	3	4	3	3	4	4	2	4	5	3	4	1	3	4	3	4	4	
39	5	4	3	4	4	2	4	4	4	4	4	2	4	4	4	2	5	4	4	4	4	2	2	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	2	5	

40	5	4	3	4	4	2	4	4	4	4	4	2	4	4	4	2	5	4	4	4	4	2	2	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	2	5		
41	5	4	3	4	4	2	4	4	4	4	4	2	4	4	4	2	5	4	4	4	4	2	2	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	2	5		
42	4	2	2	4	4	3	4	5	3	4	3	4	5	1	3	4	5	3	2	4	4	3	2	5	5	4	4	3	4	2	5	4	3	4	5		
43	5	4	3	4	4	2	4	4	4	4	4	2	4	4	4	2	5	4	4	4	4	2	4	4	4	2	1	2	1	4	4	4	2	5			
44	4	4	4	4	5	1	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	5			
45	4	2	3	4	5	4	4	4	2	4	4	4	4	1	3	4	5	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	5	4	4	2	4	4	2	4		
46	4	2	2	4	4	3	4	5	3	4	4	4	4	2	4	4	4	3	4	4	4	3	2	5	5	4	4	3	4	4	2	5	4	3	4	5	
47	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	5	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	2	4	5	4	5	5		
48	5	3	3	5	4	3	3	5	3	3	4	3	4	2	4	3	4	3	4	4	3	3	3	4	4	3	2	3	4	1	3	4	3	2	5		
49	4	2	3	4	4	3	3	4	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	2	4	4	3	2	3	3	3	4	4	4	2	3	4	3	4	4		
50	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	4	5	5	2	4	4	5	5	5	4	5	3	4	5	5	4	2	5	5	1	1	4	5	3	4	5	
51	4	4	5	4	5	2	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	5	4	4	5	4	4	3	4	4	3	4	4	2	4	4	4	4	5			
52	4	4	4	4	5	2	4	4	1	4	4	3	5	1	5	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	5	4	4	2	3	4	3	3	4		
53	5	2	2	3	4	3	4	4	3	4	4	3	4	2	4	2	5	3	4	4	4	4	2	4	4	3	4	4	4	2	4	4	3	2	5		
54	4	4	3	3	4	2	4	4	4	4	4	2	4	3	4	3	4	4	4	3	4	3	3	3	3	5	3	5	3	5	1	4	3	4	3	5	
55	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	2	4	4	5	4	4	4	4	2	2	4	5	2	4	4	5	5	1	5	5	3	4	5	
56	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	2	4	4	1	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	2	4		
57	5	4	5	5	5	2	4	4	4	5	4	1	5	2	5	4	5	4	4	4	4	4	2	4	4	4	5	5	5	5	1	5	5	5	4	5	
58	4	4	4	4	4	2	4	5	4	4	2	4	4	2	3	2	4	4	2	4	4	2	4	4	4	2	5	3	4	4	1	5	4	3	4	4	
59	5	4	3	5	5	3	4	4	4	4	4	3	5	2	3	5	5	4	4	5	4	3	3	4	5	3	4	5	1	3	4	3	5	5	5		
60	3	2	4	4	4	4	4	3	3	4	2	4	4	3	4	4	4	3	2	4	4	3	3	3	4	3	4	4	4	2	4	4	3	3	4		
61	5	4	3	4	5	1	5	4	2	5	4	3	4	2	4	3	5	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	5	3	4	1	4	4	4	2	4	
62	4	2	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	2	3	4	3	4	4		
63	4	3	4	5	5	2	3	5	4	5	4	2	5	2	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	3	2	4	4	2	3	4	3	3	4	
64	4	4	3	4	4	2	4	3	5	5	4	3	4	2	2	4	5	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	5	4	5	1	4	4	4	5	5	
65	5	3	3	5	5	3	3	4	4	4	5	3	4	3	3	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	1	3	4	3	4	4		
66	4	4	4	4	4	3	4	4	2	4	3	4	4	3	4	4	4	3	2	3	2	3	3	4	4	3	3	4	4	1	4	3	3	2	5		
67	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	2	4	4	5	4	4	4	3	4	5	5	4	3	4	4	4	2	4	3	3	4	5		
68	5	5	4	4	5	4	4	5	4	4	4	2	5	2	4	5	5	4	2	5	5	4	4	4	5	2	5	2	4	1	5	4	4	5	5		
69	4	3	3	2	4	3	3	4	2	3	3	3	4	2	3	4	4	3	4	3	4	2	3	3	4	4	3	4	4	3	2	3	3	4	2	4	
70	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	2	4	1	4	4	5	4	5	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	3	4	4		
71	4	2	3	4	5	3	3	4	3	4	3	4	5	2	4	3	5	3	4	4	4	4	3	4	4	3	4	5	4	1	4	4	4	3	5		
72	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4		
73	4	3	3	4	4	2	3	4	3	4	4	3	4	2	4	3	4	3	2	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	3	2	4	4	3	4	4	
74	5	2	3	4	5	3	4	4	2	4	2	3	4	2	3	4	4	3	3	4	4	4	3	3	3	4	3	5	3	4	2	3	3	3	2	4	
75	5	2	3	5	5	2	4	5	2	4	4	4	5	2	3	4	5	4	4	4	4	3	3	4	5	1	5	5	5	1	4	5	3	5	5		
76	4	2	4	4	2	2	2	4	4	2	2	4	4	2	2	4	3	2	2	2	4	4	2	2	3	2	4	2	4	2	2	2	4	2	4		
77	3	2	2	3	5	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	2	4	3	3	3	2	3	4	3	3	4	3	2	2	3	3	4	4
78	4	3	3	3	4	3	4	4	3	4	4	2	4	3	3	3	4	4	4	4	4	3	2	3	4	4	3	4	4	2	3	3	4	4	4	4	
79	4	4	4	4	4	2	4	4	2	4	2	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	2	4	4	4	2	4	
80	4	4	3	4	5	2	4	4	4	5	2	4	5	2	4	3	5	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	



81	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	5	5	5	5	2	2	5	5	4	5	5	5	4	1	5	4	4	4	5	
82	4	3	3	4	4	3	3	4	3	4	4	3	5	3	4	5	5	3	2	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	4	2	3	4	3	3	4	
83	4	3	3	4	5	3	4	5	3	4	4	4	4	2	4	3	4	4	2	3	3	4	2	4	4	4	4	4	4	1	3	4	3	4	5		
84	4	4	2	2	4	4	3	4	2	4	5	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	5	4	2	5	5	4	4	4		
85	4	4	2	2	4	4	3	4	2	4	5	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	5	2	4	5	5	5	4	4	4	
86	4	4	3	4	3	3	3	3	4	4	3	2	4	4	3	3	4	4	4	3	4	3	3	3	3	4	3	4	3	4	2	3	4	3	4	3	
87	1	3	4	4	2	1	4	4	3	5	4	1	1	1	4	4	1	4	4	5	5	3	4	5	5	3	4	4	5	4	1	4	4	3	4	4	
88	1	3	4	4	2	4	2	4	3	5	4	1	1	1	4	3	1	4	4	5	5	3	5	5	5	3	4	4	5	5	1	5	5	3	4	4	
89	1	3	4	4	1	1	4	5	3	4	4	4	1	1	4	4	1	4	5	5	4	3	4	5	5	3	4	4	5	4	1	4	4	3	4	5	
90	2	3	4	5	2	2	4	4	3	5	4	1	5	3	1	4	1	5	5	5	4	3	4	4	5	3	4	4	4	4	2	4	4	3	4	5	
91	2	3	5	4	5	2	4	4	3	4	4	4	5	2	1	3	4	1	4	5	5	3	4	5	5	3	4	4	4	4	2	4	4	3	5	5	
92	5	4	3	4	5	3	4	3	4	5	5	3	5	2	4	5	5	5	5	4	5	3	3	3	4	3	4	1	1	3	3	4	4	4	5	5	
93	4	2	3	4	5	2	4	5	2	5	5	3	4	2	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	3	1	3	4	3	3	4	
94	4	2	3	4	5	2	4	5	2	5	4	3	4	2	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	4	4	4	3	1	4	4	3	3	4	
95	4	4	3	4	4	3	4	4	3	5	5	3	4	1	5	4	5	1	1	4	5	4	3	3	4	3	4	5	4	3	1	3	4	3	3	4	
96	5	4	3	4	5	3	4	3	4	5	5	3	5	2	4	5	5	5	5	4	5	3	3	3	4	3	4	4	4	1	1	3	3	4	4	5	
97	1	2	4	3	5	4	4	4	3	4	4	4	5	2	4	4	5	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	3	4	4		
98	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	3	5	5	4	5	5	3	2	5	4	2	2	4	4	5	1	5	5	3	3	5	
99	5	4	4	5	5	4	5	5	2	5	5	2	4	3	4	4	5	4	4	5	4	3	4	4	4	3	4	4	5	5	1	5	4	4	4	5	
100	5	4	4	5	5	4	5	5	2	5	5	2	4	3	4	4	4	4	4	5	4	3	4	4	4	3	4	4	5	5	1	5	4	4	4	5	
101	5	4	5	4	5	2	5	4	4	4	4	5	4	3	3	3	5	3	3	4	2	4	4	4	2	1	2	4	5	4	4	5	4	4	4	5	
102	5	4	5	4	5	2	4	4	4	4	4	5	4	3	3	3	5	3	3	4	4	4	2	4	4	4	4	4	5	4	2	5	4	4	4	5	
103	5	2	2	4	4	2	4	4	2	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	5	4	1	4	2	3	4	4
104	5	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	5	3	3	4	3	4	2	4	4	4	4	4	4	2	5	4	4	4	4	4	
105	5	3	3	4	4	2	3	4	3	3	4	3	2	2	2	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	5	5	5	5	5	5	
106	5	4	5	5	5	3	4	4	4	5	4	2	4	4	4	4	2	1	4	1	2	2	3	2	2	2	4	3	2	2	1	2	3	4	4	4	
107	5	4	5	1	5	4	4	5	4	5	4	5	5	4	5	4	5	4	4	5	4	3	4	5	5	4	5	4	5	4	2	5	4	5	4	5	
108	5	4	4	5	4	2	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	3	4	4	4	1	4	4	4	4	4	5	
109	5	4	3	5	5	4	4	5	2	5	4	3	5	3	3	4	4	4	4	4	4	1	3	2	4	4	4	5	4	5	1	4	4	3	5	5	
110	4	2	3	4	5	4	3	4	3	4	4	3	4	2	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	5	4	2	4	4	4	4	2	4	
111	5	3	3	4	5	3	3	4	3	4	5	3	5	3	4	3	5	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	5	3	3	1	3	4	4	3	5	
112	4	1	4	2	5	4	3	5	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	3	4	4	3	4	3	5	5	4	4	2	4	4	4	4	5		
113	4	4	2	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	2	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	3	3	4	2	4	3	3	4	4	
114	5	4	3	4	5	3	4	3	4	5	5	3	5	2	4	5	5	5	5	4	5	3	3	3	4	3	4	4	4	1	1	3	3	4	4	5	
115	4	4	4	4	4	1	5	4	4	4	4	5	4	3	3	3	5	3	3	4	2	4	2	4	2	2	2	4	5	4	4	5	4	4	4	5	
116	5	4	2	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	2	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	2	4	3	3	4	4
117	5	4	3	2	4	3	4	4	4	4	4	2	4	2	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	
118	4	3	3	4	5	3	3	4	4	4	3	2	4	2	3	3	5	4	2	3	4	4	2	4	4	3	3	4	4	2	4	4	3	3	4	4	
119	4	3	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	2	4	4	4	2	3	4	3	2	4	4	
120	4	2	4	4	4	2	4	4	2	4	4	4	4	2	4	4	5	4	3	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	2	4	4	3	4	4	4	
121	4	3	4	4	4	4	4	4	4	5	3	2	5	3	3	4	5	4	3	2	4	3	3	3	3	3	4	3	4	4	2	4	4	3	3	5	

121	4	3	4	4	4	4	4	4	4	5	3	2	5	3	3	4	5	4	3	2	4	3	3	3	3	3	4	3	4	4	2	4	4	3	3	5	
122	4	3	3	4	5	3	3	4	4	4	3	4	4	2	3	3	5	4	2	3	4	4	2	4	4	3	3	4	4	4	2	4	4	3	3	4	
123	4	3	3	4	5	3	3	4	4	4	3	4	4	2	3	3	5	4	2	3	4	4	2	4	4	3	3	4	4	4	2	4	4	3	3	4	
124	4	4	4	4	4	2	4	4	4	5	4	5	4	2	4	4	5	5	5	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	2	4	5	4	4	4	
125	5	4	4	4	5	2	4	4	4	4	4	2	5	2	4	1	5	5	5	5	5	4	4	5	4	3	4	4	5	5	1	5	4	4	4	5	
126	5	3	3	4	5	3	4	4	2	5	3	1	5	1	3	4	5	5	5	2	1	3	3	3	4	4	5	4	3	5	1	3	3	3	3	5	
127	4	4	4	4	5	2	4	5	5	5	5	4	5	4	4	1	5	5	5	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	5	
128	3	2	3	5	4	3	4	4	4	3	4	3	4	2	4	5	5	4	3	3	4	4	3	4	4	3	4	2	4	3	1	4	4	4	3	4	
129	4	2	2	4	5	3	4	4	3	3	4	3	4	2	3	4	4	3	2	3	3	4	3	4	4	3	4	4	2	4	2	3	3	4	4	4	
130	5	4	4	5	4	2	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	3	4	4	4	4	1	4	4	4	4	5		
131	5	4	3	4	4	4	4	5	3	4	4	5	4	2	3	2	4	1	5	1	2	1	2	4	4	2	2	2	1	2	2	1	2	2	2	4	
132	5	4	3	4	4	4	4	5	3	4	4	4	4	3	4	2	5	5	5	4	5	4	2	4	4	4	4	5	4	4	1	4	4	3	2	4	
133	5	5	5	5	5	3	5	5	4	5	5	3	5	1	3	5	5	5	5	5	5	3	3	3	5	5	3	5	5	5	1	5	5	5	3	5	
134	5	4	4	2	5	2	2	4	2	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	2	4	3	4	4	4	4	5	4	4	5	1	4	4	4	2	4	
135	4	5	4	5	5	4	4	4	2	4	5	3	4	4	3	2	5	5	5	4	5	2	3	4	4	4	4	5	5	4	1	5	4	3	4	5	
136	5	5	5	5	5	4	1	5	4	5	5	2	5	4	4	5	5	4	4	3	4	2	4	4	4	4	2	5	1	5	1	2	5	4	4	5	
137	5	5	4	2	5	4	5	4	4	5	5	4	5	5	3	4	5	5	5	5	5	1	5	4	4	4	4	5	4	5	1	4	4	4	4	5	
138	5	4	3	5	5	4	4	5	3	4	5	2	4	2	3	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	5	4	4	1	4	4	4	4	5	
139	5	4	5	5	5	4	5	5	4	5	5	2	5	4	4	5	5	4	4	4	5	2	4	4	4	4	4	2	5	2	4	1	2	4	4	4	5
140	5	3	2	5	5	2	3	5	2	5	3	5	5	2	3	3	4	3	2	4	4	3	3	5	4	4	5	2	4	4	2	5	5	3	5	5	
141	5	3	3	4	5	4	4	4	2	3	4	3	5	1	4	4	5	2	4	5	4	3	2	4	5	3	2	4	3	3	2	4	3	4	2	4	
142	5	4	4	5	5	3	3	4	3	3	4	2	5	2	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	3	3	5	4	5	1	4	4	4	4	5	
143	4	3	4	4	5	2	4	4	4	4	4	5	4	3	3	3	5	2	2	4	4	4	2	4	4	4	4	4	5	5	1	5	5	4	5	5	
144	4	4	4	2	5	2	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	5	4	5	3	4	3	4	5	4	4	4	4	4	4	2	3	4	3	4	5	
145	5	3	2	1	4	2	3	5	2	5	3	5	5	2	3	3	4	3	2	4	4	3	3	5	4	4	5	2	4	2	2	1	1	5	5	5	
146	5	5	4	4	5	4	5	4	2	4	4	2	5	4	4	2	5	4	5	4	5	2	2	4	4	5	5	5	4	3	2	2	1	5	1	4	
147	4	2	4	2	4	2	2	4	1	4	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	4	4	2	4	4	4	4	2	1	4	3	2	4	

# Data Try Out Skala Keterikatan Karyawan

Respon der	ITEM																														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	
1	4	3	3	3	4	2	3	3	4	2	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	3	3	4	3	3	3	4	3	4	
2	4	5	4	4	5	3	4	2	3	4	4	2	5	4	3	5	3	4	4	4	3	4	4	4	5	3	3	4	3	5	
3	4	4	5	4	5	5	1	2	3	4	4	4	5	4	2	4	4	4	3	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	
4	4	5	4	4	5	2	4	2	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
5	5	5	5	4	5	2	5	2	4	4	5	4	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	4	4	5	
6	5	5	5	5	3	5	5	1	3	4	4	3	5	4	3	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	
7	5	5	4	4	4	3	4	2	3	4	4	3	4	4	2	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	5	4	5	
8	5	5	5	4	5	2	5	2	4	4	5	4	5	4	4	5	4	5	5	5	5	4	5	5	4	4	5	4	4	5	
9	5	5	4	4	4	3	4	2	3	4	4	3	4	4	2	4	3	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4	3	5	4	5
10	5	5	5	4	5	2	5	2	4	4	5	4	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	4	4	4	5
11	5	5	4	4	4	3	4	2	3	4	4	3	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	5
12	4	4	5	5	4	4	5	1	4	5	5	5	4	2	5	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4
13	5	5	4	5	5	4	4	2	5	5	5	4	4	5	3	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	5
14	5	5	5	5	3	5	5	1	3	4	4	3	5	4	3	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5
15	5	5	5	5	5	5	5	1	4	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5
16	5	5	4	4	4	2	5	1	2	2	4	2	4	4	2	3	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5
17	5	5	4	4	5	1	4	2	1	2	4	2	4	4	2	3	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5
18	4	4	4	4	5	5	4	2	5	5	4	4	4	4	3	5	4	5	5	5	5	5	4	4	5	4	3	4	5	4	5
19	3	4	3	3	5	2	4	3	4	4	4	3	4	2	4	2	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5
20	5	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
21	5	5	5	4	5	3	4	2	4	4	5	2	5	4	2	5	2	5	4	3	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5
22	5	4	5	4	5	4	5	2	3	4	5	4	5	4	3	4	3	4	5	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4
23	5	4	5	4	5	4	5	2	3	4	5	4	5	4	3	4	3	4	5	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4
24	5	5	5	4	5	2	1	2	5	4	5	5	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4
25	5	5	5	5	4	3	4	2	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5
26	5	5	5	5	5	3	4	2	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5
27	5	5	5	5	5	3	4	2	5	4	4	4	5	4	5	4	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5
28	4	5	4	5	5	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	5	4	5	4	5	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	5
29	5	5	5	5	5	3	4	2	3	4	5	5	5	3	5	5	4	3	4	3	4	4	3	3	4	5	5	5	5	5	5
30	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
31	5	5	3	4	4	3	1	2	3	4	3	3	4	4	3	5	4	4	3	4	4	4	5	3	4	3	4	4	3	5	5
32	4	5	4	5	4	5	4	2	1	2	1	2	4	5	1	3	1	5	3	3	3	3	3	3	3	2	2	4	3	4	4
33	4	3	4	4	4	2	4	2	4	2	4	2	4	2	3	4	4	4	4	4	3	3	4	2	4	3	4	4	3	3	3
34	4	3	4	4	4	2	4	2	4	2	4	2	4	2	3	4	4	4	4	4	2	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4
35	4	5	4	5	5	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	5	4	5	4	5	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	5
36	5	4	4	4	4	4	4	3	2	1	2	1	2	4	2	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4
37	4	4	2	1	2	1	3	3	3	4	5	4	5	5	2	5	5	5	2	5	5	5	5	5	5	1	4	5	5	4	5
38	5	5	2	5	4	1	5	2	3	4	4	4	4	3	3	4	3	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4
39	4	4	5	5	5	4	4	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	4	4

39	4	4	5	5	5	4	4	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	4	4	
40	5	4	5	5	5	4	4	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	4	4	
41	4	5	4	4	4	5	4	2	4	4	4	4	4	2	4	4	4	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	
42	4	5	4	4	5	2	4	3	5	2	4	3	4	2	4	3	2	3	4	4	3	3	2	3	4	4	3	4	4	4	
43	4	5	4	4	4	5	4	2	4	4	4	4	4	2	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	2	5	4	4	4	5	
44	5	4	4	4	4	4	4	1	4	2	5	3	4	4	2	4	4	5	4	5	5	4	5	4	4	2	5	4	5	4	
45	5	5	4	4	4	3	4	2	4	4	4	2	4	4	3	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	
46	4	5	4	4	5	2	4	3	5	2	4	3	4	2	4	3	2	3	4	4	3	3	2	3	4	4	3	4	4	4	
47	5	4	4	4	5	4	5	2	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	3	4	
48	4	5	4	3	5	2	4	3	3	4	5	5	4	3	3	4	4	5	3	4	3	4	5	3	4	4	4	4	3	5	
49	4	5	5	4	5	2	4	2	4	4	4	3	4	4	2	3	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	5	4	5	
50	5	4	5	5	4	2	5	1	5	5	5	5	5	4	5	4	4	3	5	4	4	4	4	2	5	4	5	5	4	5	
51	5	4	4	4	5	4	5	2	4	4	4	2	5	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	3	3	5	4	3	4	
52	3	4	3	4	5	2	5	2	4	4	5	3	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	5	
53	4	4	4	4	5	2	2	2	4	4	4	3	5	4	4	4	3	4	4	4	4	4	5	4	4	5	5	4	5	5	
54	5	4	4	4	5	3	4	2	4	4	4	3	5	4	3	5	3	5	4	5	5	5	5	5	4	3	4	5	4	5	
55	5	5	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
56	4	5	3	4	4	2	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
57	5	5	5	5	5	4	5	1	4	4	5	4	5	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	2
58	5	5	4	3	5	3	4	2	4	4	4	3	4	2	4	3	3	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
59	5	5	5	5	5	3	5	1	5	5	5	4	5	5	3	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
60	3	4	3	4	4	3	3	3	4	2	4	4	4	4	3	2	3	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	
61	4	4	5	5	4	5	5	1	4	4	5	4	5	4	5	5	3	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	
62	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
63	5	4	4	4	4	2	4	2	4	3	4	4	4	3	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	
64	5	4	5	5	5	5	3	2	4	4	5	5	5	4	3	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	2	4	5	5	5	
65	5	4	4	4	4	3	4	1	4	4	4	3	5	4	2	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	
66	4	4	4	4	2	4	4	2	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	5	4	
67	5	4	4	4	5	3	4	2	3	4	4	3	5	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	5	4	4	4	
68	5	5	4	4	5	4	5	2	4	5	4	4	5	4	2	4	4	4	4	5	4	5	2	4	4	4	5	5	4	4	
69	5	4	4	3	5	3	4	3	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	
70	5	5	5	4	4	3	4	2	4	4	4	3	4	4	2	5	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	
71	5	4	4	4	4	3	4	3	4	3	5	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	5	4	3	4	5	4	4	4	
72	4	4	4	4	4	4	4	2	2	2	2	2	2	4	2	4	2	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	
73	5	4	4	4	5	3	5	1	4	4	4	4	5	4	3	5	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	5	4	5	
74	5	4	4	4	5	3	4	3	4	4	4	4	5	3	3	5	3	5	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	
75	4	4	4	5	5	3	5	2	4	4	5	5	5	4	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5	4	5	4	5	3	5	
76	4	4	4	4	4	4	1	2	2	3	2	2	2	2	4	4	3	2	4	2	4	4	2	4	4	2	3	4	3	2	
77	5	5	3	4	5	3	4	3	4	3	3	2	4	4	3	3	3	5	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	
78	4	5	5	5	5	3	4	3	3	4	4	4	5	4	3	5	3	5	3	4	4	4	4	4	3	5	4	5	3	5	
79	4	4	4	4	4	2	4	2	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	



121	4	4	3	4	4	2	4	2	3	4	4	3	4	4	4	3	3	3	4	3	4	3	2	3	3	4	4	3	4	4
122	4	4	4	4	4	3	4	2	4	4	4	4	5	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4
123	4	4	4	4	4	3	4	2	4	4	4	4	5	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4
124	5	5	5	5	5	5	4	2	4	4	4	4	5	3	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	5	5
125	4	5	4	5	5	3	5	2	3	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5
126	5	5	5	5	5	2	4	2	5	4	3	4	5	3	4	4	3	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	5	4	5
127	4	4	4	5	4	4	2	2	4	5	5	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	5
128	5	5	5	5	5	4	4	2	4	5	4	5	4	4	2	4	4	5	4	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4
129	4	4	3	4	4	2	4	2	4	3	4	2	4	2	2	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3
130	5	4	5	5	5	3	4	2	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4
131	4	5	4	5	4	2	4	2	2	2	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	5
132	4	5	4	5	4	2	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	5
133	5	5	5	5	5	1	5	1	5	5	5	3	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5
134	5	5	5	4	5	1	5	1	5	4	4	4	5	4	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5
135	5	5	4	4	4	5	4	2	3	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	2	4	4	4	5	4	4	4
136	5	4	5	5	5	4	5	3	4	5	5	4	5	4	4	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5
137	5	5	5	5	5	4	5	1	4	5	4	4	5	4	3	5	4	5	4	4	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5
138	5	5	4	5	4	3	4	1	4	4	4	4	4	4	2	5	4	4	4	5	4	5	5	4	4	4	4	5	4	5
139	5	4	5	4	5	4	4	2	4	4	5	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	3	5
140	5	4	5	4	5	1	4	1	2	4	3	2	4	2	3	3	4	1	4	1	5	4	5	1	5	3	3	5	4	5
141	5	4	5	4	5	1	4	2	3	2	4	1	5	3	3	4	3	2	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4
142	4	5	4	4	5	5	1	1	4	4	4	3	4	4	3	4	4	5	4	1	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5
143	5	5	5	5	5	3	5	2	3	4	4	4	5	5	3	5	4	5	4	5	5	4	4	5	5	3	5	5	4	4
144	5	4	4	4	4	3	4	2	4	4	4	4	5	4	3	5	4	4	4	5	4	4	3	4	3	4	4	5	3	5
145	5	3	5	5	5	1	4	1	2	4	3	2	4	2	3	3	4	1	4	5	3	1	3	3	5	3	3	5	4	5
146	5	4	5	4	4	2	4	2	2	4	4	4	5	4	2	5	4	2	4	2	4	4	4	3	2	2	4	5	2	5
147	5	5	5	4	4	1	4	2	4	4	4	4	2	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4

### **LAMPIRAN III HASIL VALIDITAS DAN RELIABILITAS**

## Hasil Analisa SPSS Reliabilitas dan Validitas Skala I: Motivasi Berprestasi

### Hasil Analisa Tahap Pertama:

#### Reliabilitas :

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.780	36

Tabel di atas menunjukkan skor cronbach's alpha = 0,780. Skala tersebut **RELIABEL** karena skor cronbach's alpha > 0,6.

#### Validitas Tiap Aitem

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	128.1837	97.124	.279	.775
VAR00002	129.0408	94.724	.395	.769
VAR00003	129.0204	96.486	.342	.772
VAR00004	128.7075	99.140	.122	.782
VAR00005	128.1497	96.293	.406	.770
VAR00006	129.5714	97.753	.212	.778
VAR00007	128.6939	99.323	.180	.778
VAR00008	128.2925	98.660	.310	.774
VAR00009	129.2313	96.768	.267	.775
VAR00010	128.3401	97.705	.356	.773
VAR00011	128.6122	93.458	.512	.764
VAR00012	129.3673	100.933	.014	.790
VAR00013	128.2653	96.936	.356	.772
VAR00014	130.0068	100.966	.025	.788
VAR00015	128.8639	97.296	.343	.773
VAR00016	128.8571	98.959	.155	.780
VAR00017	128.1020	95.311	.375	.770
VAR00018	128.6803	92.753	.536	.763
VAR00019	128.7959	93.972	.386	.769
VAR00020	128.5986	97.625	.284	.774
VAR00021	128.5646	95.960	.415	.770
VAR00022	129.2857	103.027	-.069	.788
VAR00023	129.3129	98.984	.179	.779
VAR00024	128.6939	97.159	.306	.774
VAR00025	128.5782	97.136	.337	.773



VAR00026	128.9932	99.815	.133	.780
VAR00027	128.8844	98.582	.173	.779
VAR00028	128.5238	96.868	.273	.775
VAR00029	128.6122	97.088	.274	.775
VAR00030	128.5238	97.566	.271	.775
VAR00031	130.9592	106.067	-.290	.793
VAR00032	128.6939	94.063	.452	.767
VAR00033	128.6190	95.553	.448	.768
VAR00034	129.0272	97.739	.325	.773
VAR00035	128.9456	95.819	.328	.772
VAR00036	128.0204	97.500	.433	.771

Validitas item diperoleh jika Corrected Item-Total Correlation  $> 0,1609$ . Item di atas yang tidak memenuhi syarat adalah item nomor 4, 12,14,16,22,26,31 dengan skor  $< 0,1609$ . Hasil tersebut menyebutkan bahwa 29 item yang VALID dan item yang tidak valid harus direduksi.

### Hasil Analisa Tahap Kedua dengan Reduksi item yang tidak valid :

#### Reliabilitas :

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.817	30

Setelah dilakukan reduksi pada item yang tidak valid, diperoleh hasil cronbach's alpha = 0,817 yang berarti skala I RELIABEL karena skor  $> 0,6$ .

#### Validitas tiap aitem:

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	109.3333	89.731	.281	.813
VAR00002	110.1905	86.402	.460	.806
VAR00003	110.1701	88.827	.364	.810
VAR00005	109.2993	89.211	.387	.809
VAR00006	110.7211	90.476	.205	.817
VAR00007	109.8435	91.421	.213	.815
VAR00008	109.4422	91.029	.331	.812

VAR00009	110.3810	89.005	.291	.813
VAR00010	109.4898	90.074	.378	.810
VAR00011	109.7619	85.881	.536	.803
VAR00013	109.4150	89.683	.349	.811
VAR00014	111.1565	92.736	.061	.824
VAR00015	110.0136	90.014	.337	.811
VAR00017	109.2517	88.381	.352	.810
VAR00018	109.8299	85.156	.563	.802
VAR00019	109.9456	85.901	.432	.807
VAR00020	109.7483	90.107	.294	.812
VAR00021	109.7143	88.288	.441	.807
VAR00023	110.4626	91.346	.192	.816
VAR00024	109.8435	89.941	.297	.812
VAR00025	109.7279	89.843	.333	.811
VAR00027	110.0340	91.608	.147	.819
VAR00028	109.6735	89.715	.261	.814
VAR00029	109.7619	89.826	.268	.814
VAR00030	109.6735	90.098	.277	.813
VAR00032	109.8435	87.160	.431	.807
VAR00033	109.7687	88.398	.438	.808
VAR00034	110.1769	90.530	.312	.812
VAR00035	110.0952	89.237	.285	.813
VAR00036	109.1701	89.854	.461	.809

Setelah dilakukan reduksi, diperoleh hasil skor item nomor 27 = 0,147 yang berarti lebih kecil dari 0,1609 sehingga item tersebut tidak valid dan harus direduksi.

### Hasil Analisa Tahap Kedua dengan Reduksi item yang tidak valid :

#### Reliabilitas :

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.827	28

Setelah dilakukan reduksi pada item yang tidak valid, diperoleh hasil cronbach's alpha = 0,827 yang berarti skala I RELIABEL karena skor > 0,6.

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	103.2177	84.377	.276	.824

VAR00002	104.0748	80.878	.473	.816
VAR00003	104.0544	83.531	.357	.821
VAR00005	103.1837	83.672	.398	.820
VAR00006	104.6054	85.542	.175	.829
VAR00007	103.7279	85.583	.239	.825
VAR00008	103.3265	85.454	.342	.822
VAR00009	104.2653	83.457	.299	.824
VAR00010	103.3741	84.702	.373	.821
VAR00011	103.6463	80.477	.543	.814
VAR00013	103.2993	84.211	.353	.821
VAR00015	103.8980	84.640	.333	.822
VAR00017	103.1361	82.954	.355	.821
VAR00018	103.7143	79.890	.562	.813
VAR00019	103.8299	80.649	.429	.818
VAR00020	103.6327	84.385	.314	.823
VAR00021	103.5986	82.927	.440	.818
VAR00023	104.3469	85.708	.203	.827
VAR00024	103.7279	84.473	.299	.823
VAR00025	103.6122	84.335	.339	.822
VAR00028	103.5578	84.495	.248	.826
VAR00029	103.6463	84.326	.272	.825
VAR00030	103.5578	84.659	.278	.824
VAR00032	103.7279	81.720	.437	.818
VAR00033	103.6531	82.817	.453	.818
VAR00034	104.0612	85.373	.288	.824
VAR00035	103.9796	83.746	.289	.824
VAR00036	103.0544	84.285	.476	.819

Setelah dilakukan reduksi pada item nomor 37, diperoleh keseluruhan (28) item VALID dengan skor yang memenuhi syarat validitas yaitu : Corrected Item-Total Correlation > 0,18. Validitas item pada skala I: Motivasi Berprestasi, berkisar antara 0,175-0,562.

### Hasil Analisa SPSS Reliabilitas dan Validitas Skala II: Keterikatan Karyawan

#### Hasil Analisa Tahap Pertama:

##### Reliabilitas :

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.870	30

Tabel di atas menunjukkan skor *cronbach's alpha* = 0,870. Skala tersebut **RELIABEL** karena skor *cronbach's alpha* > 0,6.

**Validitas tiap aitem:**

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	114.7143	101.342	.329	.868
VAR00002	114.8095	101.402	.311	.868
VAR00003	115.0476	99.100	.421	.866
VAR00004	115.0340	99.252	.428	.866
VAR00005	114.7959	100.944	.283	.869
VAR00006	116.1156	101.500	.113	.877
VAR00007	115.2313	100.960	.168	.874
VAR00008	117.3061	108.693	-.337	.879
VAR00009	115.5850	98.381	.363	.867
VAR00010	115.3469	94.598	.592	.861
VAR00011	115.1429	97.384	.556	.863
VAR00012	115.7007	96.239	.472	.864
VAR00013	114.8639	97.159	.601	.862
VAR00014	115.4830	97.977	.423	.866
VAR00015	115.9864	100.205	.246	.871
VAR00016	115.0476	96.292	.567	.862
VAR00017	115.5918	99.517	.367	.867
VAR00018	115.1020	95.079	.566	.861
VAR00019	115.3673	98.398	.468	.865
VAR00020	115.1224	95.821	.524	.863
VAR00021	115.1837	96.918	.604	.862
VAR00022	115.1837	97.507	.567	.863
VAR00023	115.4082	97.051	.461	.865
VAR00024	115.2585	95.494	.550	.862
VAR00025	115.3333	98.717	.438	.865
VAR00026	115.4830	98.265	.433	.865
VAR00027	115.1837	97.603	.483	.864
VAR00028	114.9592	100.149	.404	.866
VAR00029	115.4422	98.878	.429	.866
VAR00030	114.8503	100.649	.312	.868

Validitas item diperoleh jika Corrected Item-Total Correlation > 0,1609. Item di atas yang tidak memenuhi syarat adalah item nomor 8 & 6 dengan skor < 0,1609. Hasil tersebut menyebutkan bahwa 28 item yang VALID dan item yang tidak valid harus direduksi.

**Hasil Analisa Tahap Kedua dengan Reduksi item yang tidak valid :**

**Reliabilitas :**

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.887	28

**Validitas tiap aitem:**

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	109.5374	101.017	.340	.885
VAR00002	109.6327	101.056	.323	.885
VAR00003	109.8707	98.785	.429	.883
VAR00004	109.8571	99.082	.426	.883
VAR00005	109.6190	100.648	.289	.886
VAR00007	110.0544	100.435	.184	.891
VAR00009	110.4082	98.106	.367	.885
VAR00010	110.1701	94.635	.577	.879
VAR00011	109.9660	97.060	.565	.880
VAR00012	110.5238	96.402	.450	.883
VAR00013	109.6871	96.778	.615	.879
VAR00014	110.3061	97.858	.417	.883
VAR00015	110.8095	99.977	.247	.888
VAR00016	109.8707	96.264	.554	.880
VAR00017	110.4150	99.107	.382	.884
VAR00018	109.9252	95.440	.530	.881
VAR00019	110.1905	97.881	.492	.882
VAR00020	109.9456	95.559	.528	.881
VAR00021	110.0068	96.500	.622	.879
VAR00022	110.0068	97.473	.554	.881
VAR00023	110.2313	96.508	.482	.882
VAR00024	110.0816	95.651	.527	.881
VAR00025	110.1565	98.201	.462	.882
VAR00026	110.3061	98.063	.433	.883
VAR00027	110.0068	97.157	.500	.881
VAR00028	109.7823	99.815	.415	.884
VAR00029	110.2653	98.429	.448	.883
VAR00030	109.6735	100.235	.328	.885

Setelah dilakukan reduksi pada item nomor 6 & 8, diperoleh keseluruhan (28) item VALID dengan skor yang memenuhi syarat validitas yaitu : Corrected Item-Total Correlation  $> 0,18$ . Validitas item pada skala I: Motivasi Berprestasi, berkisar antara 0,184-0,622.

**LAMPIRAN IV *BLUE PRINT* MOTIVASI BERPRESTASI DAN KETERIKATAN  
KARYAWAN**

*Blue Print* Instrumen Motivasi Berprestasi

No.	Indikator	Pernyataan		Jumlah
		Positif	Negatif	
1.	Tanggung jawab pribadi	1,13,25,	7,19, <b>31</b>	5
2.	Mempertimbangkan risiko	8,20,32	2, <b>14,26</b>	4
3.	Inovatif dan kreatif	3,15, <b>27</b>	9,21,33	5
4.	Umpan balik	10, <b>22</b> ,34	<b>4,16</b> ,28	3
5.	Tujuan realistis	5,17,29	11,23,35	6
6.	Mewujudkan rencana	<b>12</b> ,24,36	6,18,30	5

*Blue Print* Instrumen Keterikatan Karyawan

No.	Indikator	Pernyataan		Jumlah
		Positif	Negatif	
1.	Semangat / Vigor	1,7,13,19,25	4,10,16,22,28	10
2.	Dedikasi / <i>Dedication</i>	5,11,17,23,29	2, <b>8</b> ,14,20,26	9
3.	Penghayatan / <i>Adsorption</i>	3,9,15,21,27	<b>6</b> ,12,18,24,30	9

Keterangan :

Angka yang **dicetak tebal** adalah aitem yang gugur



## **LAMPIRAN V SKALA PENELITIAN**



## PENGANTAR

*Assalamu'alaikum Wr. Wb.*

Perkenalkan saya Baharuddin Mahmud Habibi, mahasiswa semester akhir Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Malang. Saat ini saya sedang melakukan penelitian dalam rangka menyelesaikan tugas akhir (skripsi). Pada penelitian ini, saya harus memenuhi kewajiban untuk melakukan pengambilan data yang digunakan sebagai pengujian hipotesis.

Dalam memenuhi kewajiban tersebut, saya mohon kesediaan bapak/ibu/saudara/saudari untuk menjadi responden dalam penelitian ini. Semua data informasi yang bapak/ibu/saudara/saudari berikan akan dijamin kerahasiaannya dan hanya menggunakan data untuk kepentingan penelitian sesuai dengan kode etik psikologi. Selain itu data yang telah diberikan tidak ada kaitannya dengan kredibilitas dan penilaian kinerja bapak/ibu/saudara/saudari dalam perusahaan.

Oleh karena itu, peneliti sangat mengharapkan kerja sama bapak/ibu/saudara/saudari dalam mengisi semua pertanyaan baik dalam kuesioner maupun data pribadi karena hasil penelitian akan sangat bergantung pada keseriusan dan kesungguhan dalam memberikan informasi sesuai dengan kenyataan yang ada. Peneliti mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya atas kerja sama dan bantuannya.

*Wassalamu'alaikum Wr. Wb.*

Peneliti,

Baharuddin Mahmud Habibi

## I. IDENTITAS

Mohon mengisi identitas bapak/ibu/saudara/saudari di bawah ini terlebih dahulu.

Nama : .....

Jenis Kelamin : L / P *\*lingkari salah satu*

Usia : ..... tahun

Jabatan : .....

## II. PETUNJUK PENGISIAN SKALA

1. Pilih salah satu jawaban yang sesuai dengan keadaan Anda dengan memberi tanda centang (✓) pada salah satu jawaban yang tersedia di kanannya. Tidak ada jawaban yang salah. Semua jawaban adalah benar. Pilihlah jawaban yang sesuai dengan diri Anda dengan ketentuan:

**SS : Sangat Setuju**

**S : Setuju**

**N : Netral**

**TS : Tidak Setuju**

**STS : Sangat Tidak Setuju**

2. Apabila Anda ingin mengganti jawaban, berilah tanda sama dengan (=) pada tanda centang (✓) tersebut, kemudian berilah tanda centang (✓) pada jawaban yang Anda inginkan.

Contoh:

No.	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
1	Saya tidak menjalankan kewajiban saya		<del>✓</del>		✓	

1. Jawablah semua pernyataan dan pastikan tidak ada nomor yang tidak terisi dan terlewat.

**Tabel Kuisioner I**

No.	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
1	Saya selalu melakukan tugas pekerjaan saya					
2	Saya sering ragu dalam mengambil keputusan					
3	Pekerjaan yang membutuhkan ide dan gagasan baru adalah kesukaan saya					
4	Adanya dorongan untuk sukses membuat saya semangat menyelesaikan tugas					
5	Saya lebih menikmati pekerjaan saya daripada berusaha mewujudkan rencana-rencana yang sudah saya tetapkan					

6	Meninggalkan pekerjaan untuk urusan keluarga adalah hal yang biasa bagi saya					
7	Saya akan mempertimbangkan secara matang setiap risiko dalam pekerjaan					
8	Saya merasa keberatan saat mengerjakan pekerjaan di luar rutinitas tugas saya					
9	Saya merasa senang apabila atasan memberikan masukan terhadap kinerja saya					
10	Saya sering menyelesaikan tugas secara kurang maksimal					
11	Saya berusaha untuk menyelesaikan setiap tugas yang diberikan					
12	Dalam menyelesaikan tugas, saya cenderung menggunakan cara-cara yang kreatif					
13	Keberhasilan dalam tugas adalah tujuan utama bagi saya dalam bekerja					
14	Saya kurang memiliki rencana kerja yang jelas					
15	Dalam menyelesaikan tugas saya merasa masih kurang bertanggung jawab					
16	Saya akan menanggung risiko pekerjaan yang akan saya hadapi					
17	Saat diminta mengerjakan pekerjaan yang sulit saya sering menyerah untuk mengerjakannya					
18	Saya memiliki rencana dalam bekerja tapi belum berdasarkan tujuan yang realistis					
19	Saya selalu berusaha mencari cara yang efektif dalam bekerja untuk berjalan sesuai rencana saya					
20	Saya merasa penting untuk mengatasi permasalahan pekerjaan saya					
21	Saya sering memperlihatkan kesalahan dalam bekerja kepada rekan kerja dan atasan					
22	Saya biasanya dalam bekerja selalu berorientasi pada masa depan					
23	Saya lebih suka bekerja tanpa rencana yang matang					
24	Risiko pekerjaan yang menantang akan membantu saya untuk lebih maju					
25	Bagi saya menciptakan hal-hal yang baru dan menggunakan cara yang kreatif dalam bekerja kurang begitu penting					
26	Pekerjaan yang saya lakukan sangat disukai oleh atasan saya					
27	Saya merasa kesulitan untuk menyesuaikan diri dengan waktu bekerja yang telah ditetapkan					
28	Bekerja dengan rencana yang matang akan membuat saya semakin terdorong untuk menjadi lebih baik					

**Tabel Kuisisioner II**

<b>No.</b>	<b>Pernyataan</b>	<b>STS</b>	<b>TS</b>	<b>N</b>	<b>S</b>	<b>SS</b>
1	Saya selalu bersemangat dalam bekerja					
2	Pekerjaan yang telah saya lakukan sangatlah sia-sia					
3	Dalam bekerja saya selalu penuh konsentrasi					
4	Dalam bekerja saya kurang begitu serius					
5	Saya merasa pekerjaan saya saat ini sangatlah berarti					
6	Saya pantang menyerah saat menghadapi kesulitan dalam pekerjaan					
7	Waktu terasa berlalu dengan cepat saat saya bekerja					
8	Saya mudah menyerah saat menghadapi kesulitan dalam pekerjaan					
9	Saya selalu merasa bersemangat dalam bekerja bersama tim					
10	Saat bekerja sering memikirkan aktivitas lain saat bekerja					
11	Saya selalu bersungguh-sungguh dalam bekerja					
12	Saya merasa pekerjaan yang saya lakukan kurang memberikan inspirasi					
13	Saat bekerja saya lupa dengan aktivitas lain di luar pekerjaan					
14	Saya merasa ceroboh saat bekerja					
15	Saya merasa pekerjaan yang saya lakukan penuh dengan inspirasi					
16	Saya merasa bosan dengan pekerjaan saya					
17	Saya gigih dalam menyelesaikan masalah dalam pekerjaan saya					
18	Saya kecewa dengan pekerjaan saya					
19	Saya selalu menikmati pekerjaan yang diberikan					
20	Saya putus asa untuk menyelesaikan masalah dalam pekerjaan saya					
21	Saya puas dengan pekerjaan saat ini					
22	Saya jenuh dengan pekerjaan saya					
23	Saya merasa sangat antusias dalam menjalankan pekerjaan saya					
24	Menurut saya, pekerjaan yang saya lakukan biasa-biasa saja					
25	Saya bersedia untuk meluangkan pikiran, tenaga, dan waktu saya untuk bekerja					

26	Saya merasa malas untuk menjalankan pekerjaan saya					
27	Pekerjaan yang saya lakukan selalu memberikan tantangan baru					
28	Saya sering meninggalkan pekerjaan saya saat bekerja.					

**Terima kasih**

**Periksa kembali jawaban Anda, jangan sampai ada yang terlewat atau tidak dijawab.**

## **LAMPIRAN VI REKAPITULASI DATA PENELITIAN**

# Rekapitulasi Data Penelitian Skala Motivasi Berprestasi

Respon der	AITEM																												TOTAL	KATEG ORI	
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28			
1	5	4	4	4	4	3	4	3	5	5	4	4	5	5	5	4	4	3	5	3	5	3	5	3	3	3	5	5	115	Tinggi	
2	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	106	Rendah	
3	5	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	5	5	4	4	4	5	4	3	4	4	5	4	4	3	4	3	4	5	113	Tinggi
4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	105	Tinggi
5	4	4	3	5	5	3	3	3	4	3	4	5	5	3	5	4	2	3	5	2	5	5	4	5	3	2	4	3	105	Tinggi	
6	1	5	1	1	5	4	1	3	1	4	1	1	1	2	2	1	5	4	1	1	2	1	4	1	5	1	5	1	65	Rendah	
7	4	3	4	4	4	1	3	4	3	4	3	5	4	5	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	2	3	3	4	95	Rendah
8	5	5	4	5	2	3	4	3	5	5	5	4	4	5	4	4	5	3	4	4	5	5	4	5	3	3	5	5	118	Tinggi	
9	5	3	3	3	2	3	4	3	4	5	4	5	4	3	2	5	4	3	5	3	3	4	2	4	1	4	2	4	97	Tinggi	
10	5	5	5	5	3	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	132	Tinggi	
11	4	3	4	5	1	3	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	3	4	5	106	Tinggi	
12	5	5	5	5	4	1	5	1	4	3	4	4	4	2	3	2	4	2	4	4	3	4	2	3	2	2	4	4	95	Rendah	
13	4	3	4	5	3	4	3	2	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	2	4	4	4	105	Tinggi	
14	5	4	5	5	2	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	5	5	4	1	5	4	5	5	122	Tinggi	
15	5	3	5	5	2	3	4	3	4	5	4	4	5	3	5	4	5	3	3	3	4	4	5	5	4	4	5	5	114	Tinggi	
16	5	3	3	5	1	3	4	2	4	4	4	4	5	4	5	5	5	3	4	4	5	4	3	4	4	4	4	4	109	Tinggi	
17	4	3	5	4	3	3	1	2	5	4	5	4	4	3	5	4	4	3	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	5	104	Tinggi
18	4	3	3	5	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	3	4	2	5	4	3	4	4	2	4	3	3	5	107	Tinggi	
19	4	2	5	4	4	3	4	4	5	2	4	3	4	2	1	4	3	2	4	5	3	3	5	4	5	3	2	4	98	Rendah	
20	4	4	3	4	3	3	4	4	2	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	3	3	4	102	Rendah	
21	5	3	3	4	2	4	4	3	4	5	5	4	5	5	4	2	4	4	4	4	5	4	5	4	3	4	4	4	111	Tinggi	
22	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	110	Tinggi	
23	5	3	3	4	4	3	4	3	3	3	4	4	3	4	3	4	3	3	5	4	3	4	2	4	4	3	4	4	100	Tinggi	
24	4	4	5	5	2	4	5	4	4	4	5	3	5	4	2	4	2	3	4	5	4	3	4	5	4	4	3	4	109	Tinggi	
25	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	3	4	4	3	5	4	5	4	4	4	5	116	Tinggi	
26	4	2	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	104	Tinggi	
27	4	2	4	5	2	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	105	Rendah	
28	5	4	5	5	2	5	5	5	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	117	Tinggi	
29	1	3	3	2	3	4	2	4	1	4	2	3	1	3	2	2	3	3	3	3	2	2	4	2	3	2	3	2	72	Rendah	
30	4	4	4	5	2	4	4	2	5	3	3	4	5	3	3	4	3	3	5	5	1	3	2	3	3	4	2	4	97	Rendah	
31	3	2	4	4	2	4	5	2	5	3	4	4	4	3	2	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	5	3	3	5	97	Rendah



Respon der	AITEM																												TOTAL	KATEG ORI
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28		
32	4	3	3	4	4	4	4	4	5	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	2	4	4	5	4	4	5	5	110	Rendah
33	4	2	5	5	4	2	5	4	5	2	5	4	5	2	4	4	2	2	4	4	2	3	2	5	5	3	4	5	103	Tinggi
34	4	3	4	4	3	3	4	3	3	3	4	4	4	3	2	4	3	2	4	3	2	4	3	4	2	4	3	4	93	Rendah
35	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	2	2	4	4	4	4	4	3	4	4	105	Rendah
36	5	4	4	5	2	4	5	3	4	4	4	4	5	4	4	4	4	2	4	4	3	4	4	4	2	4	4	4	108	Tinggi
37	4	4	3	4	2	4	4	4	5	5	5	4	4	5	4	5	4	2	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	114	Tinggi
38	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	107	Tinggi
39	4	4	3	4	4	3	3	3	4	3	4	3	5	4	4	5	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	104	Tinggi
40	5	2	4	5	3	4	4	4	5	2	4	4	5	4	2	4	4	2	4	4	2	5	4	4	4	5	4	4	107	Tinggi
41	4	2	4	4	3	3	4	3	4	2	4	3	4	2	2	4	2	2	4	4	2	3	3	4	4	3	4	4	91	Rendah
42	4	3	3	5	2	4	4	3	5	3	4	4	4	4	3	4	4	4	5	2	4	3	4	5	4	3	3	5	105	Tinggi
43	4	2	5	5	4	4	4	3	5	3	4	4	5	4	4	4	4	3	4	5	3	4	4	3	4	3	4	5	110	Tinggi
44	4	4	4	5	4	5	5	2	5	4	4	5	4	2	4	4	2	2	3	2	2	4	4	5	1	4	4	4	102	Tinggi
45	5	4	5	5	1	4	5	2	2	4	4	2	5	1	4	5	4	1	4	4	4	4	4	4	2	2	2	3	96	Tinggi
46	4	5	5	2	1	4	4	4	3	4	4	2	4	5	3	1	2	4	4	2	4	2	1	2	1	2	3	1	83	Rendah
47	5	3	4	4	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	5	107	Tinggi
48	4	3	3	5	3	3	5	2	5	5	4	4	5	5	5	4	3	2	4	4	4	4	3	4	4	4	3	5	109	Tinggi
49	4	2	4	5	2	4	5	3	5	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	2	4	2	4	2	102	Tinggi
50	5	4	4	4	3	3	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	106	Tinggi
51	4	5	2	5	4	3	5	3	4	5	4	4	4	5	5	4	5	4	5	3	5	3	4	4	4	3	5	5	116	Tinggi
52	4	4	4	4	5	4	4	5	5	4	5	4	4	4	5	3	5	3	4	4	4	3	5	4	5	3	4	4	116	Tinggi
53	2	2	2	2	3	3	2	3	2	2	2	2	1	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	3	1	61	Rendah
54	3	4	3	4	2	4	3	3	4	3	3	2	3	4	5	4	4	3	5	3	2	2	2	2	2	3	4	4	90	Rendah
55	5	4	4	4	3	3	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	2	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	110	Tinggi
56	3	3	4	4	4	3	3	2	5	3	4	3	5	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	5	102	Rendah
57	5	3	4	5	3	5	4	2	5	4	5	2	4	4	4	4	3	4	4	1	5	3	4	2	4	4	4	4	105	Rendah
58	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	2	3	4	3	4	3	4	4	4	3	3	5	101	Tinggi
59	4	4	4	4	3	3	4	3	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	108	Rendah
60	4	4	4	3	4	3	3	4	5	4	5	3	5	5	4	2	4	4	4	3	5	5	5	4	4	4	4	5	113	Tinggi
61	3	3	4	5	3	3	4	3	5	3	4	4	5	3	3	4	4	3	4	4	3	4	4	5	4	3	4	5	106	Rendah
62	3	4	4	5	1	3	4	3	5	3	4	4	5	5	5	5	4	4	4	3	2	3	5	4	3	3	4	5	107	Rendah

Respon der	AITEM																												TOTAL	KATEG ORI
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28		
63	5	4	4	5	4	3	4	2	5	5	5	4	3	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	5	3	5	3	4	109	Tinggi
64	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	5	5	3	2	5	4	3	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	111	Tinggi
65	5	4	4	5	3	4	4	2	5	4	5	4	5	4	5	2	3	2	5	2	2	2	2	4	1	3	2	4	97	Tinggi
66	4	4	3	5	4	3	4	4	5	4	2	1	2	2	4	4	4	3	2	4	4	4	4	1	4	3	4	5	97	Tinggi
67	4	2	4	5	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	2	4	4	4	3	3	3	4	3	3	4	101	Rendah
68	5	4	4	5	4	3	4	2	5	5	5	4	5	5	5	4	4	4	5	3	3	4	5	3	5	3	4	5	117	Tinggi
69	4	3	3	4	2	4	4	3	4	3	4	2	4	4	3	3	3	3	4	3	4	3	3	4	4	4	3	4	97	Rendah
70	4	2	4	5	3	3	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	3	2	4	4	4	4	4	4	2	3	3	4	99	Tinggi
71	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	5	1	1	5	1	5	1	5	1	1	5	5	112	Tinggi
72	4	4	4	4	2	4	4	4	5	3	5	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	5	110	Tinggi
73	4	3	4	4	3	3	4	4	3	2	4	4	2	3	2	1	3	2	4	2	2	2	1	3	3	3	2	3	80	Rendah
74	5	4	3	4	4	4	5	4	5	5	5	4	5	4	5	5	5	4	5	1	4	5	1	3	2	1	4	5	111	Tinggi
75	5	2	4	5	2	2	4	3	5	3	5	5	5	2	3	4	3	2	4	4	3	4	2	5	3	5	2	5	101	Rendah
76	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	2	3	3	4	104	Tinggi
77	5	4	4	5	2	2	4	4	4	5	5	4	5	5	5	4	3	3	4	4	5	4	4	3	5	3	3	5	113	Tinggi
78	5	3	5	5	4	3	4	3	5	3	5	3	4	2	4	5	4	3	5	3	4	5	3	2	1	3	1	5	102	Rendah
79	4	4	5	5	3	3	5	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	3	4	4	4	3	5	4	4	4	5	116	Tinggi
80	5	2	5	5	1	4	4	2	5	2	4	4	5	2	4	4	4	2	4	4	4	4	1	5	4	4	2	5	101	Tinggi
81	4	3	3	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	4	4	3	4	3	4	2	4	3	4	98	Rendah
82	5	3	3	5	3	4	5	3	5	4	5	4	4	4	5	4	3	4	5	4	5	5	4	5	5	3	3	4	116	Tinggi
83	5	2	4	5	3	4	6	3	2	1	5	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	2	4	4	4	4	102	Rendah
84	4	3	4	4	2	3	4	4	4	2	4	4	4	5	5	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	104	Tinggi
85	5	4	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	5	4	3	2	5	4	4	4	5	4	3	5	5	119	Tinggi
86	5	3	4	4	2	4	3	3	4	2	3	4	2	3	3	4	3	2	2	2	3	2	3	4	4	3	2	4	87	Rendah
87	5	3	4	5	4	4	5	2	5	3	4	4	4	4	4	4	3	2	4	3	4	3	3	4	2	3	2	4	101	Rendah
88	5	5	5	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	4	134	Tinggi
89	4	3	3	4	3	3	4	3	4	4	4	3	4	3	3	4	3	2	5	3	4	4	3	4	3	3	4	5	99	Rendah
90	4	2	3	4	3	2	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	2	2	4	2	4	4	2	2	3	2	2	89	Rendah
91	5	4	4	4	2	4	5	2	4	4	4	4	4	2	4	4	5	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	108	Rendah
92	5	4	4	5	2	4	5	3	5	5	4	4	5	5	5	4	5	4	4	4	5	5	4	4	1	3	4	5	117	Rendah
93	3	3	3	3	4	3	5	3	5	2	5	5	4	3	4	4	5	2	4	5	1	2	1	4	2	4	2	5	96	Rendah

Respon der	AITEM																												TOTAL	KATEG ORI
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28		
94	4	2	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	3	3	4	2	4	3	4	3	4	4	100	Rendah
95	3	3	3	3	2	5	5	3	4	4	4	4	3	1	3	3	2	3	4	4	4	4	4	3	1	4	1	5	92	Tinggi
96	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	2	5	5	4	5	5	5	5	3	5	5	131	Tinggi
97	5	2	5	5	3	3	5	4	5	4	5	5	5	4	4	5	5	3	5	5	3	5	5	4	4	3	3	5	119	Tinggi
98	5	4	4	5	3	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	4	4	5	4	4	5	127	Rendah
99	3	3	4	5	3	3	3	3	3	4	4	3	5	4	3	4	4	3	3	2	5	4	2	4	3	4	3	4	98	Tinggi
100	3	3	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	2	3	3	4	4	4	3	4	3	4	4	98	Rendah
101	4	3	3	4	3	3	4	2	5	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	2	4	3	4	2	3	2	4	91	Rendah
102	5	2	5	5	3	3	4	3	4	4	5	4	4	3	4	4	4	3	5	4	3	4	3	4	4	4	3	4	107	Rendah
103	4	4	4	4	4	3	5	3	3	4	5	4	4	4	4	4	4	2	4	2	2	4	2	2	4	3	2	3	97	Rendah
104	4	4	4	4	2	3	4	3	5	5	5	4	5	4	3	5	5	3	4	3	4	5	3	4	3	3	3	4	108	Tinggi
105	4	4	4	5	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	5	3	4	4	4	4	111	Tinggi
106	5	4	5	5	4	3	4	4	5	4	5	4	4	5	4	4	4	3	4	4	5	4	4	4	4	3	4	4	116	Tinggi
107	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	5	5	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	109	Tinggi
108	4	3	5	5	2	2	5	4	5	3	4	5	4	4	4	5	4	3	5	5	5	5	4	5	4	3	4	5	116	Tinggi
109	4	3	4	5	2	2	5	3	5	3	5	5	4	3	4	5	5	3	4	4	4	4	5	4	4	3	4	5	111	Tinggi
110	4	4	3	4	3	5	5	3	5	4	4	2	5	3	1	3	4	1	2	3	4	4	5	4	5	4	2	3	99	Tinggi
111	4	3	3	4	3	5	4	5	4	3	4	3	4	5	2	3	3	3	3	5	4	3	1	4	3	3	2	4	97	Rendah
112	5	3	4	5	3	4	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	5	4	5	5	5	4	4	3	4	5	124	Tinggi
113	5	4	5	5	2	4	4	4	5	4	4	5	5	4	4	5	5	3	4	3	5	5	5	3	3	4	4	5	118	Rendah
114	1	3	4	5	4	5	5	4	5	4	5	4	5	3	4	5	4	3	4	4	3	5	5	5	1	5	3	5	113	Tinggi
115	4	3	4	5	3	3	4	3	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	5	110	Tinggi
116	4	2	4	3	3	4	4	3	5	5	5	4	5	4	4	1	5	2	4	3	3	2	1	3	3	2	2	4	94	Tinggi
117	4	3	4	5	4	4	5	4	5	4	4	4	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	92	Tinggi
118	4	3	3	4	3	4	4	4	5	4	4	3	4	4	2	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	3	4	5	104	Rendah
119	5	3	4	5	2	3	5	3	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	4	5	5	3	5	5	124	Tinggi
120	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	3	4	4	4	4	4	3	4	5	4	4	4	4	3	4	5	4	114	Tinggi
121	4	4	4	4	2	4	4	2	5	4	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	2	4	5	5	4	3	4	4	111	Tinggi
122	5	3	5	5	3	3	5	5	5	4	4	4	5	4	5	4	3	3	4	5	5	4	5	4	4	4	3	5	118	Tinggi
123	4	2	4	4	4	3	4	3	5	4	4	5	4	4	3	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	3	4	4	110	Tinggi
124	4	3	4	4	3	3	4	2	4	5	4	4	4	3	2	4	5	3	3	4	5	5	5	5	3	5	3	5	108	Tinggi

Respon der	AITEM																												TOTAL	KATEG ORI
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28		
125	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	3	4	5	4	3	2	4	5	4	2	5	4	5	3	3	5	111	Tinggi
126	4	3	4	5	3	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	5	106	Tinggi
127	4	2	4	5	3	2	5	2	5	4	5	4	5	5	5	5	4	2	4	4	4	5	4	5	5	5	3	5	115	Tinggi
128	4	2	4	5	3	3	4	4	4	4	4	3	5	3	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	103	Rendah
129	4	5	5	3	4	3	5	4	5	3	4	5	5	4	4	5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	3	4	5	120	Tinggi
130	4	2	5	5	3	5	5	3	5	3	5	3	5	5	5	4	5	3	4	3	5	4	5	4	5	4	3	5	117	Tinggi
131	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	2	4	104	Rendah
132	5	2	4	4	1	2	4	1	4	2	5	5	5	4	1	4	2	2	5	5	1	5	1	5	2	4	2	4	91	Rendah
133	5	4	5	5	3	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	3	4	4	5	113	Tinggi	
134	3	3	2	4	5	5	1	5	2	5	4	4	4	4	4	3	3	3	2	4	2	3	2	1	3	3	4	4	92	Rendah
135	4	2	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	106	Tinggi
136	4	3	3	4	3	3	4	2	4	3	4	4	4	3	4	4	3	2	4	2	2	2	3	3	2	3	2	4	88	Tinggi
137	5	3	4	5	4	2	5	2	2	2	4	4	5	4	4	3	4	3	4	4	3	5	3	5	2	3	4	5	103	Rendah
138	4	3	4	3	3	2	4	3	4	3	4	4	4	5	4	3	5	3	4	4	3	3	4	4	3	4	3	4	101	Rendah
139	4	3	3	4	3	3	4	3	4	4	4	3	5	3	3	4	3	3	3	3	5	3	4	3	3	3	3	4	97	Rendah
140	4	2	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	106	Tinggi
141	4	2	4	5	4	4	3	4	5	4	2	3	5	5	4	4	4	5	3	3	4	3	4	3	4	4	4	5	108	Tinggi
142	4	2	5	5	4	4	4	3	4	5	5	3	5	4	4	4	4	5	3	5	5	3	5	4	4	4	3	5	115	Tinggi
143	5	3	3	4	2	3	4	3	4	4	4	3	5	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	3	3	5	103	Rendah
144	4	3	4	4	3	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	105	Rendah
145	5	3	3	4	5	3	4	3	4	3	4	3	4	4	3	4	3	2	4	3	5	4	4	4	5	3	3	5	104	Rendah
146	5	2	3	4	3	4	5	5	5	4	4	4	4	3	5	5	4	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	106	Tinggi
147	4	4	4	4	3	3	4	4	4	5	4	4	4	3	5	4	5	3	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	113	Tinggi
148	5	4	4	5	4	1	3	1	1	1	5	5	2	4	2	2	4	1	4	3	1	1	2	4	3	2	2	4	80	Tinggi
149	4	2	4	4	3	3	3	3	5	1	5	5	5	4	4	4	5	3	4	4	4	2	2	2	2	3	3	2	95	Rendah
150	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	111	Tinggi
151	4	4	4	5	3	4	4	3	4	4	5	4	4	4	4	4	4	3	4	5	4	3	4	4	4	3	3	5	110	Tinggi
152	4	3	4	5	3	4	5	3	5	4	5	4	5	4	3	5	4	3	4	3	3	4	4	4	4	3	4	5	111	Tinggi
153	4	4	4	5	2	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	1	2	2	3	2	4	5	4	5	5	3	5	5	113	Tinggi
154	4	4	5	5	4	3	5	2	4	4	4	5	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	5	3	4	4	4	4	111	Tinggi
155	5	3	4	5	4	3	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	3	4	4	5	5	5	4	5	3	5	5	120	Tinggi

Respond er	AITEM																												TOTAL	KATEG ORI	
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28			
156	5	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	3	5	4	4	3	4	4	5	4	112	Rendah	
157	5	4	4	4	2	2	4	2	2	1	2	4	4	2	4	2	2	4	2	4	2	2	2	2	2	2	2	2	76	Tinggi	
158	4	4	4	5	4	2	4	3	4	1	5	5	1	5	3	1	3	2	5	1	2	1	2	5	2	3	3	5	89	Tinggi	
159	4	4	2	4	2	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	102	Tinggi	
160	4	4	2	1	1	3	3	4	3	4	4	4	4	5	5	3	5	5	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	93	Rendah	
161	4	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	2	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	102	Tinggi	
162	4	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	5	3	4	4	4	5	1	3	2	4	1	5	94	Rendah	
163	5	5	5	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	5	5	5	1	5	1	5	5	5	124	Tinggi	
164	5	4	4	5	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	5	4	1	4	4	4	4	5	118	Tinggi	
165	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	84	Rendah	
166	4	4	4	4	2	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	2	2	102	Tinggi
167	4	3	2	4	2	5	5	5	4	5	4	4	4	2	4	5	4	5	2	4	1	1	2	5	1	4	1	1	93	Tinggi	
168	4	4	5	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	88	Rendah	
169	4	4	4	4	2	4	4	2	4	4	4	4	4	4	2	2	4	2	4	2	2	2	2	4	2	2	2	4	88	Rendah	
170	4	3	4	4	4	3	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	3	4	4	4	2	4	3	4	102	Rendah	
171	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	2	4	4	3	4	3	2	3	2	2	4	97	Rendah	
172	5	3	4	5	2	1	4	3	5	4	3	3	5	4	4	3	4	2	4	4	3	4	4	4	5	3	4	4	103	Rendah	
173	4	2	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	2	3	4	3	4	3	3	2	3	3	4	96	Rendah	
174	5	3	5	5	2	3	5	3	4	3	5	5	5	5	3	4	2	2	5	4	5	4	5	4	2	4	3	5	110	Tinggi	
175	4	3	3	4	2	3	5	4	5	4	4	3	5	3	4	4	4	2	3	4	4	4	5	5	4	3	4	5	107	Rendah	
176	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	94	Rendah	
177	5	3	4	4	4	2	5	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	5	4	4	4	4	4	4	108	Rendah	
178	5	5	5	5	2	4	5	4	5	4	5	5	5	4	4	5	5	4	4	5	2	5	4	5	5	4	5	5	125	Rendah	
179	4	3	5	5	2	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	4	5	3	3	3	4	5	5	5	5	5	5	5	124	Tinggi	
180	4	3	5	5	3	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	2	5	5	4	4	4	5	5	3	4	5	116	Tinggi	
181	4	4	5	5	4	3	4	4	5	4	5	4	4	4	4	3	4	4	5	5	2	4	4	4	4	3	5	5	115	Tinggi	
182	4	3	4	4	1	3	5	3	5	3	4	4	5	4	2	4	3	3	4	4	4	4	4	5	4	3	3	5	104	Rendah	
183	4	2	4	4	2	3	4	3	4	2	4	4	4	3	3	4	4	3	5	5	3	4	2	4	2	4	2	5	97	Tinggi	
184	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	2	4	4	5	2	4	4	3	4	3	4	4	3	5	3	4	4	105	Tinggi	
185	5	4	4	5	3	3	5	4	4	4	4	2	5	5	5	4	4	2	3	2	5	3	4	3	4	3	4	5	108	Tinggi	
186	5	3	4	5	3	3	4	4	5	4	4	4	5	4	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	3	3	4	5	109	Rendah	

Respon der	AITEM																												TOTAL	KATEG ORI	
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28			
187	4	2	4	5	4	4	5	3	4	2	4	3	5	5	4	4	4	3	4	5	3	3	4	4	4	3	5	4	108	Rendah	
188	5	3	4	5	1	3	5	4	5	4	2	4	5	4	4	4	4	3	4	5	4	4	4	4	4	3	4	5	110	Tinggi	
189	5	3	4	4	3	3	5	3	5	5	4	5	4	4	4	4	5	3	4	1	2	4	2	4	4	4	2	5	105	Tinggi	
190	5	4	5	5	4	3	4	4	5	4	5	5	5	5	2	4	4	2	5	4	5	4	4	5	2	4	2	5	115	Tinggi	
191	4	1	5	5	2	2	5	3	5	2	5	5	5	4	4	5	4	2	5	3	4	5	4	5	4	3	3	5	109	Tinggi	
192	5	3	4	4	2	4	5	4	5	4	5	4	5	4	3	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	2	4	4	5	109	Tinggi
193	5	4	4	5	3	4	5	3	1	5	4	5	4	5	1	1	5	5	5	3	5	5	1	2	2	2	1	5	100	Rendah	
194	5	4	4	5	3	4	5	3	1	5	4	4	4	4	1	4	4	3	5	4	3	4	5	5	1	4	3	5	106	Rendah	
195	4	4	4	4	2	4	5	4	5	5	5	5	5	4	2	5	5	4	4	5	5	4	5	5	2	5	4	5	120	Rendah	
196	4	3	4	4	2	3	5	4	5	4	5	4	5	4	2	4	5	3	4	4	3	4	5	4	2	4	4	5	109	Tinggi	
197	4	4	4	5	3	4	5	3	1	5	4	4	4	4	1	4	4	3	5	4	3	4	5	5	1	4	3	5	105	Tinggi	
198	5	4	4	5	3	4	5	3	5	5	5	4	5	5	3	5	4	4	5	5	5	4	5	4	4	4	4	5	123	Tinggi	
199	5	3	4	5	3	4	4	3	4	3	4	4	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	2	4	112	Tinggi	
200	3	2	5	5	2	2	5	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	2	5	4	5	4	4	4	4	4	4	5	114	Tinggi	
201	5	3	5	5	2	2	5	4	4	4	5	4	5	4	3	4	4	4	4	3	3	3	4	5	4	3	3	5	109	Tinggi	
202	4	3	4	5	3	3	5	2	5	2	5	4	5	2	2	4	3	1	3	4	2	3	4	4	3	4	5	4	98	Rendah	
203	4	3	5	5	2	4	5	4	5	4	5	4	5	4	3	5	3	4	3	5	1	2	2	2	1	1	3	5	99	Tinggi	
204	4	2	5	4	4	5	5	4	5	4	4	4	5	4	2	4	4	2	4	4	4	4	4	5	4	3	3	5	111	Tinggi	
205	5	3	4	5	1	3	5	5	5	5	4	3	5	4	4	4	4	3	4	5	3	5	4	5	4	5	4	5	116	Tinggi	
206	2	5	4	4	3	4	4	3	5	5	5	4	4	5	4	5	4	3	4	2	4	4	4	5	4	4	4	4	112	Rendah	
207	5	4	5	5	4	5	5	4	5	4	5	4	4	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	129	Rendah	
208	4	4	4	4	2	2	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	2	4	4	4	102	Rendah	
209	4	3	4	5	2	4	5	3	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	115	Tinggi	
210	4	4	4	4	3	4	4	3	5	4	5	4	4	4	3	5	4	3	4	3	3	4	4	5	4	3	4	4	109	Rendah	
211	5	4	3	5	3	3	4	4	5	4	5	3	5	4	4	4	5	4	3	5	5	4	5	5	4	3	5	5	118	Tinggi	
212	4	3	2	4	2	3	4	3	4	4	4	2	4	3	5	5	5	3	4	3	5	3	3	4	3	5	5	4	103	Rendah	
213	4	2	5	5	5	3	3	3	4	3	4	5	5	5	5	4	5	5	4	3	3	3	3	3	5	4	3	5	111	Rendah	
214	3	2	4	4	3	4	5	4	5	3	5	3	5	2	3	5	3	1	5	5	3	5	3	3	3	3	4	5	103	Tinggi	
215	4	3	4	4	3	4	4	3	4	3	5	3	4	3	4	4	4	2	4	4	4	5	4	4	4	3	4	5	106	Tinggi	
216	5	4	4	5	2	4	4	3	5	4	4	4	5	4	4	5	5	3	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	117	Tinggi	
217	4	3	4	4	2	2	2	2	1	2	5	5	2	5	2	2	2	1	1	3	4	2	2	3	3	2	1	5	76	Tinggi	

Respon der	AITEM																												TOTAL	KATEG ORI
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28		
218	4	3	5	5	4	4	5	2	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	116	Tinggi
219	5	3	4	4	3	5	4	4	5	4	5	2	4	5	4	4	4	3	3	2	3	3	4	4	4	2	4	5	106	Tinggi
220	4	4	4	4	2	4	4	3	4	4	4	5	5	5	5	4	5	4	4	3	3	4	3	4	2	4	3	4	108	Tinggi
221	5	3	4	4	3	2	4	3	5	3	4	5	5	2	2	5	2	2	5	5	4	4	5	4	1	4	2	5	102	Rendah
222	5	2	4	4	4	3	3	3	4	5	5	4	4	5	5	5	5	3	4	4	3	4	1	1	4	3	5	4	106	Tinggi
223	5	3	3	4	4	4	4	3	4	5	4	4	5	4	4	3	4	4	5	4	5	4	4	5	5	4	3	4	114	Tinggi
224	4	4	4	4	4	4	4	2	5	5	4	4	4	4	5	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	110	Rendah
225	5	3	3	5	1	3	4	3	3	4	4	3	4	4	5	4	4	3	5	3	5	3	4	1	3	3	3	3	98	Tinggi
226	4	2	3	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	5	101	Tinggi
227	4	3	4	4	3	3	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	103	Tinggi
228	4	4	3	3	4	4	5	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	107	Tinggi
229	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	5	4	5	4	3	3	4	3	2	4	4	4	3	4	3	3	4	104	Rendah
230	3	3	3	3	3	4	4	3	4	3	4	3	4	2	3	4	3	3	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	96	Rendah
231	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	3	4	4	5	5	3	4	5	123	Tinggi
232	4	3	4	4	2	2	3	2	4	2	3	3	3	2	1	4	5	3	4	3	2	3	3	4	2	3	2	4	84	Tinggi
233	5	4	4	5	3	4	5	3	5	4	5	3	4	4	4	4	4	3	5	4	4	3	4	2	4	4	4	4	111	Tinggi
234	4	4	4	5	3	4	4	4	4	4	4	3	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	5	113	Tinggi
235	5	5	4	1	1	1	5	4	5	4	4	2	3	5	2	2	2	4	4	1	1	2	2	2	2	1	2	2	78	Rendah
236	5	4	5	5	3	4	5	3	5	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	3	4	4	5	5	3	4	5	118	Tinggi
237	5	4	5	5	2	4	5	4	5	5	5	4	5	4	5	4	5	2	3	4	3	5	4	5	4	4	4	4	118	Tinggi
238	5	5	5	4	3	3	4	3	5	5	5	4	4	3	4	5	5	3	5	3	5	3	4	5	3	4	3	5	115	Tinggi
239	5	4	4	5	5	4	4	4	5	4	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	3	5	4	4	1	1	3	4	112	Rendah
240	4	3	4	4	3	2	4	2	4	3	3	4	4	2	3	4	2	2	2	3	2	3	3	4	2	3	3	4	86	Rendah
241	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	106	Tinggi
242	5	3	5	5	4	3	4	4	5	3	4	4	5	3	3	5	3	3	4	4	3	3	3	5	3	3	3	4	106	Rendah
243	4	2	4	4	2	3	4	3	4	2	4	4	4	3	3	4	3	2	4	5	3	4	2	4	2	5	2	4	94	Rendah
244	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	111	Tinggi
245	4	3	4	4	3	3	4	2	5	3	4	3	4	3	4	4	4	3	4	3	3	3	4	4	4	3	4	4	100	Rendah
246	4	4	5	5	4	3	4	3	5	4	4	4	4	2	3	4	1	3	4	3	4	4	4	5	4	3	3	4	104	Rendah
247	5	2	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	2	4	113	Rendah
248	4	2	4	4	2	4	4	4	4	2	4	3	4	4	1	2	1	4	4	4	4	1	4	1	4	2	3	4	88	Rendah

Respon der	AITEM																												TOTAL	KATEG ORI
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28		
249	4	4	4	1	2	2	4	5	4	4	4	2	3	4	2	2	2	4	4	2	2	2	2	2	1	2	2	2	78	Rendah
250	5	4	5	5	3	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	5	3	3	4	107	Tinggi
251	4	4	4	5	4	3	4	4	5	3	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	3	4	5	110	Tinggi
252	5	4	4	5	3	4	5	5	4	5	5	4	5	4	5	4	5	4	4	3	5	4	5	2	5	3	4	5	120	Tinggi
253	5	3	5	5	3	4	5	3	5	5	5	4	5	4	5	4	4	2	5	3	5	4	5	4	2	3	4	5	116	Tinggi
254	3	2	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	3	4	4	3	4	3	3	3	4	4	4	2	2	3	4	96	Rendah
255	4	4	3	2	3	4	5	3	4	4	5	3	5	2	2	5	5	3	3	3	5	4	4	3	4	3	5	4	104	Tinggi
256	4	4	5	5	3	1	5	2	5	3	5	5	4	5	3	4	4	2	4	5	4	5	5	4	2	2	3	4	107	Tinggi
257	5	3	5	5	4	2	5	3	5	5	5	4	5	4	4	4	5	3	5	5	4	5	3	5	4	3	4	5	119	Tinggi
258	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	1	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	133	Tinggi



Rekapitulasi Data Penelitian Skala Keterikatan Karyawan

Respon der	AITEM																												TOTAL	KATEGORI
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28		
1	5	4	4	5	4	4	3	4	5	4	5	4	3	5	4	4	4	5	4	5	2	4	3	4	3	5	4	5	115	Tinggi
2	4	4	4	4	4	4	2	2	2	2	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	100	Tinggi
3	5	5	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	5	3	3	4	4	4	4	4	5	114	Tinggi
4	5	4	4	3	4	4	4	5	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	5	109	Rendah
5	5	4	4	4	4	5	3	4	5	2	4	3	2	4	4	5	3	4	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	117	Rendah
6	1	2	4	5	1	1	1	2	1	5	1	2	2	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	5	1	5	1	2	57	Rendah
7	3	3	3	3	5	4	4	3	5	3	4	4	3	3	3	3	3	5	3	3	5	3	3	3	4	3	3	3	97	Rendah
8	5	5	4	5	4	5	3	5	5	5	5	3	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	4	4	5	5	5	5	130	Tinggi
9	4	4	3	4	5	4	4	2	4	4	4	4	3	5	4	4	3	4	3	5	3	3	4	4	5	3	4	5	108	Rendah
10	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	138	Tinggi
11	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	108	Tinggi
12	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	2	2	4	2	2	4	2	4	4	3	2	4	2	2	3	2	4	90	Rendah
13	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	5	4	3	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	113	Rendah
14	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	135	Tinggi
15	5	5	4	5	5	4	5	5	5	3	4	3	2	5	4	3	5	5	4	4	2	5	4	4	5	4	4	5	118	Tinggi
16	4	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	3	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	127	Tinggi
17	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	115	Rendah
18	4	5	5	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	3	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	117	Tinggi
19	4	4	4	3	5	4	4	3	5	2	4	3	4	2	3	4	3	3	4	3	4	4	4	5	4	4	3	2	101	Rendah
20	3	4	4	2	4	4	2	5	3	4	4	4	3	5	3	3	4	3	3	4	4	3	4	3	4	4	3	5	101	Rendah
21	5	5	4	4	5	4	4	5	5	3	5	4	3	3	4	4	4	5	4	4	4	4	4	3	4	4	4	5	116	Tinggi
22	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	5	5	5	3	5	110	Tinggi
23	5	4	4	4	4	4	4	4	4	2	5	2	2	4	3	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	5	110	Rendah
24	5	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	3	3	4	4	4	4	4	5	5	5	4	3	3	5	5	4	4	116	Tinggi
25	4	5	4	4	5	5	4	4	5	4	4	4	3	4	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	118	Tinggi
26	4	4	4	4	4	4	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	108	Rendah
27	2	2	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	104	Rendah
28	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	110	Tinggi
29	2	3	2	2	2	2	3	3	2	3	2	3	3	3	3	2	2	2	1	3	2	2	2	3	2	2	4	4	69	Rendah
30	3	2	4	2	3	5	5	1	3	2	4	1	3	3	4	2	4	5	3	2	3	3	3	1	5	1	4	2	83	Rendah
31	4	5	3	4	4	4	4	4	4	2	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	3	5	3	3	3	5	2	5	100	Rendah

Respon der	AITEM																												TOTAL	KATEGORI
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28		
32	4	2	4	1	4	3	4	3	3	3	4	2	3	4	4	4	3	3	4	1	3	2	2	3	2	3	4	4	86	Tinggi
33	5	4	4	4	5	4	5	3	5	3	4	4	2	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	111	Rendah
34	4	3	4	2	4	4	4	3	4	2	4	2	3	3	3	4	3	5	4	3	2	4	3	4	4	4	4	4	97	Rendah
35	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	2	4	2	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	104	Rendah
36	4	4	4	4	5	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	2	4	4	4	4	107	Tinggi
37	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	4	5	5	4	5	124	Tinggi
38	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	108	Tinggi
39	4	4	4	4	5	4	4	4	4	3	4	3	3	4	3	4	3	4	4	5	4	4	4	3	4	4	4	4	108	Rendah
40	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	114	Tinggi
41	4	4	3	2	4	4	4	1	3	3	4	3	3	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	99	Rendah
42	4	4	4	4	5	4	2	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	108	Rendah
43	5	4	5	4	3	4	3	4	5	4	5	4	4	3	5	4	4	4	4	4	3	4	4	3	5	4	4	4	113	Tinggi
44	5	4	4	3	5	4	3	4	5	4	4	4	2	4	4	4	5	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	109	Rendah
45	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	5	5	4	5	5	4	4	4	5	4	5	5	4	5	4	5	5	5	126	Rendah
46	4	2	3	2	4	4	3	2	4	4	4	2	5	4	2	2	2	2	4	2	2	1	4	2	2	3	2	1	78	Rendah
47	5	4	4	4	4	4	3	4	5	4	4	2	3	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	111	Tinggi
48	5	4	4	5	4	4	5	5	3	3	5	4	3	4	4	5	4	5	4	5	5	5	4	4	4	5	4	5	121	Tinggi
49	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	2	110	Rendah
50	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	5	4	3	4	4	4	4	4	5	111	Tinggi
51	4	5	4	5	4	5	3	4	4	5	4	4	3	5	3	4	4	5	4	5	3	5	4	4	4	5	3	5	117	Tinggi
52	4	5	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	5	4	5	3	4	4	4	4	5	3	5	112	Tinggi
53	1	2	1	2	3	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	4	4	2	4	2	2	2	2	63	Rendah
54	4	4	3	4	5	4	3	4	4	4	3	3	4	5	2	3	3	4	4	3	3	3	3	4	5	4	3	4	102	Rendah
55	4	5	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	5	4	4	115	Tinggi
56	4	4	4	4	3	5	3	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	3	4	2	4	3	3	5	4	3	5	105	Rendah
57	5	3	4	4	5	1	1	4	2	4	4	4	2	5	4	2	4	4	4	4	5	5	2	5	5	5	4	5	106	Rendah
58	4	5	5	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	5	4	5	112	Rendah
59	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	2	2	2	2	2	2	100	Tinggi
60	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	5	5	4	5	5	5	4	4	3	5	4	5	129	Tinggi
61	3	3	3	4	4	3	3	3	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	5	4	100	Tinggi
62	3	5	4	4	5	4	4	4	4	5	4	3	2	1	2	3	2	3	2	2	2	2	3	2	1	1	2	3	82	Tinggi

Respon der	AITEM																												TOTAL	KATEGORI
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28		
63	5	4	5	4	4	4	3	4	4	4	5	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	5	4	5	111	Tinggi
64	4	5	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	120	Tinggi
65	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	118	Rendah
66	4	5	4	4	4	4	5	5	4	3	4	4	3	3	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	3	1	3	3	109	Rendah
67	4	3	4	3	3	3	2	4	4	3	4	3	3	5	3	3	3	4	3	5	3	3	3	3	3	5	1	5	95	Rendah
68	4	5	4	4	5	4	3	4	5	3	4	5	2	5	4	4	4	5	4	5	4	4	5	4	5	5	5	5	120	Tinggi
69	4	4	3	4	4	3	3	4	4	3	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	3	4	100	Rendah
70	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	107	Rendah
71	2	1	5	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	129	Tinggi
72	4	4	4	4	5	2	4	4	5	4	5	4	3	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	113	Tinggi
73	4	5	4	4	5	4	2	4	4	4	4	4	3	4	1	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	5	85	Rendah
74	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	2	4	4	4	5	5	4	5	119	Tinggi
75	5	3	5	3	4	4	3	3	5	2	5	2	3	3	4	1	5	2	5	3	4	1	5	2	5	2	4	3	96	Rendah
76	4	4	4	4	5	5	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	2	4	108	Rendah
77	4	5	4	5	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	115	Tinggi
78	3	4	3	4	3	5	3	4	5	3	4	3	4	3	2	1	4	4	3	4	3	3	3	4	3	4	3	5	97	Rendah
79	4	4	5	4	4	5	4	4	5	3	5	4	4	5	3	5	5	5	4	4	4	4	4	3	4	5	4	4	118	Tinggi
80	5	3	4	4	4	4	4	4	5	2	4	2	5	4	4	1	5	1	4	4	5	4	4	3	5	4	5	4	107	Rendah
81	4	4	5	3	3	5	4	4	3	1	3	1	3	2	5	2	3	1	4	2	2	1	4	4	5	4	4	2	88	Rendah
82	5	5	5	5	3	4	3	4	5	4	5	5	3	5	4	4	4	5	4	4	3	4	4	4	4	4	5	5	119	Tinggi
83	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	1	5	85	Rendah
84	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	111	Rendah
85	5	5	5	5	5	5	3	5	5	3	5	4	2	5	5	5	5	5	5	5	3	4	5	4	5	4	5	5	127	Tinggi
86	4	2	3	4	3	4	3	2	3	1	5	2	5	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	2	4	95	Rendah
87	4	5	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	3	4	2	4	5	4	4	4	4	4	4	3	5	4	3	106	Rendah
88	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	3	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	1	5	130	Tinggi
89	4	4	4	4	5	5	5	4	4	3	4	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	1	5	4	87	Rendah
90	2	1	4	4	4	4	4	4	5	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	103	Rendah
91	5	5	5	4	5	4	3	4	2	2	4	5	4	5	4	4	4	5	2	2	3	2	2	2	1	2	1	2	93	Tinggi
92	5	5	4	4	5	4	4	2	1	1	2	2	1	2	1	5	4	5	4	5	4	4	5	4	4	5	4	5	101	Tinggi
93	4	5	5	4	5	4	3	1	1	1	4	1	2	1	3	3	2	1	1	4	3	2	2	1	1	2	1	5	72	Rendah

Respon der	AITEM																												TOTAL	KATEGORI
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28		
94	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	2	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	2	3	2	4	102	Rendah
95	5	4	4	4	5	4	4	3	5	3	4	3	3	3	4	3	4	5	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	108	Rendah
96	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	3	4	5	4	5	5	5	5	134	Tinggi
97	5	5	5	5	5	5	5	4	5	3	5	5	3	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	129	Tinggi
98	5	5	5	5	5	5	4	1	2	1	2	1	1	2	1	1	1	1	1	2	2	1	1	1	1	2	4	1	64	Tinggi
99	3	4	3	4	4	4	4	4	5	3	3	4	4	4	4	3	3	5	5	5	4	3	3	3	4	5	4	4	108	Rendah
100	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	3	3	2	4	3	4	3	4	2	3	3	3	3	2	2	3	2	4	90	Rendah
101	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	2	3	3	3	3	4	4	3	2	3	4	4	4	4	4	4	100	Rendah
102	4	3	4	4	3	4	2	3	2	2	3	3	2	3	3	2	2	3	2	3	2	2	2	1	2	3	1	5	75	Tinggi
103	4	4	4	2	4	3	3	2	2	2	4	3	2	2	2	2	1	2	2	2	1	4	4	5	4	5	1	5	81	Rendah
104	5	5	5	4	5	4	5	4	5	3	5	4	3	5	3	3	4	5	5	5	3	4	5	4	5	5	4	4	121	Tinggi
105	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	2	2	4	4	4	4	4	2	4	109	Tinggi
106	5	5	4	4	5	5	4	4	5	4	4	4	4	3	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	1	5	123	Tinggi
107	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	107	Tinggi
108	5	4	4	4	5	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	3	3	2	4	5	5	5	4	118	Tinggi
109	5	4	5	4	5	5	4	5	5	4	4	4	3	5	4	5	4	5	4	5	5	4	4	4	5	5	4	3	123	Tinggi
110	4	5	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	5	4	113	Rendah
111	4	4	4	4	2	4	3	3	4	2	4	3	4	3	4	5	4	5	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	105	Rendah
112	4	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	3	4	5	4	5	4	5	4	4	3	4	4	4	4	4	4	5	122	Tinggi
113	5	4	1	1	4	5	2	1	2	1	4	3	1	2	1	1	2	1	1	3	1	2	3	1	1	2	1	5	61	Tinggi
114	5	4	3	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	5	5	3	4	5	4	4	1	3	4	5	5	5	5	5	117	Tinggi
115	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	5	4	2	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	5	5	5	5	120	Tinggi
116	4	4	3	4	4	5	4	4	5	3	4	3	3	4	4	3	5	5	4	4	5	5	4	3	4	4	3	5	112	Rendah
117	5	4	4	4	4	5	3	4	5	4	5	4	2	4	4	5	4	5	4	5	1	5	3	3	5	5	4	5	115	Rendah
118	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	104	Rendah
119	5	4	5	5	3	5	5	5	3	4	5	4	4	5	3	4	5	4	4	5	3	4	4	4	4	5	5	5	121	Tinggi
120	4	3	5	3	5	4	5	3	5	3	4	4	4	3	5	4	4	3	4	4	2	4	4	4	5	4	4	4	110	Tinggi
121	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	5	121	Tinggi
122	4	5	4	5	5	4	4	4	5	4	4	4	3	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	5	4	5	119	Tinggi
123	4	5	4	4	5	4	4	4	5	4	4	5	3	4	5	4	4	5	5	5	2	5	4	4	4	5	4	3	118	Tinggi
124	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	135	Tinggi

[illegible]

Respon der	AITEM																												TOTAL	KATEGORI
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28		
156	4	5	5	5	3	5	4	5	4	4	5	3	2	1	3	4	2	2	2	1	2	2	3	3	4	3	4	4	94	Tinggi
157	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	108	Rendah
158	4	5	4	5	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	3	4	3	4	4	3	4	3	3	4	3	4	113	Rendah
159	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	110	Rendah
160	3	2	3	3	3	4	3	2	2	3	4	4	3	2	3	4	3	3	4	2	3	2	3	3	3	3	3	5	85	Rendah
161	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	109	Rendah
162	3	2	3	3	3	2	5	2	3	3	3	4	1	3	4	4	3	3	4	3	2	1	3	2	3	2	2	1	77	Rendah
163	5	4	2	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	134	Tinggi
164	4	4	2	5	4	5	4	5	4	5	5	4	3	4	5	4	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	123	Tinggi
165	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	84	Rendah
166	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	111	Rendah
167	4	4	2	5	4	5	4	5	4	5	4	2	1	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	5	4	5	119	Rendah
168	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	84	Rendah
169	4	4	4	4	4	4	4	2	2	2	2	2	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	2	4	4	78	Rendah
170	4	4	4	4	4	4	4	3	3	2	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	98	Rendah
171	4	2	2	2	4	4	2	2	3	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	1	5	68	Rendah
172	5	4	4	4	4	4	4	4	5	3	4	4	3	5	4	4	4	2	1	2	2	2	2	2	1	2	1	5	91	Rendah
173	4	4	3	4	4	4	3	4	4	2	4	3	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	105	Rendah
174	5	5	5	5	5	5	5	2	4	2	5	1	3	4	4	5	5	5	5	5	4	4	5	3	4	5	4	4	118	Tinggi
175	4	4	4	4	5	4	4	4	5	3	4	2	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	105	Tinggi
176	4	4	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	2	3	3	2	2	2	2	4	2	4	2	4	2	4	2	79	Rendah
177	4	2	2	1	4	4	2	2	2	2	3	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	4	69	Tinggi
178	5	5	1	1	5	5	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	44	Tinggi
179	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	3	3	5	5	3	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	130	Tinggi
180	4	5	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	114	Tinggi
181	5	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	108	Tinggi
182	4	4	4	3	4	5	3	4	4	3	4	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	2	5	4	3	101	Rendah
183	5	4	4	4	5	5	4	2	3	2	4	2	4	4	2	4	4	5	5	5	5	5	3	4	5	4	3	1	107	Rendah
184	4	4	5	4	4	4	4	4	5	3	4	4	4	2	4	4	4	5	4	5	4	5	4	4	5	4	4	5	116	Rendah
185	5	4	4	4	5	4	3	4	3	4	5	4	2	5	3	5	4	5	4	4	4	4	2	4	4	5	3	4	111	Tinggi
186	5	4	3	3	4	4	5	1	2	1	2	2	2	3	2	3	2	2	1	1	3	4	4	3	5	5	3	4	83	Tinggi

Respon der	AITEM																												TOTAL	KATEGORI
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28		
187	4	4	5	5	4	4	3	4	4	5	4	4	4	4	5	2	3	2	1	2	2	1	3	1	2	2	2	4	90	Tinggi
188	5	5	4	4	5	4	5	5	5	3	5	3	4	3	3	4	4	5	4	4	2	4	4	3	4	4	4	4	113	Tinggi
189	5	5	4	5	4	4	3	4	5	3	4	3	2	4	4	5	4	5	4	4	5	4	2	3	5	5	3	4	112	Rendah
190	4	4	4	4	4	4	4	4	5	1	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	5	2	4	4	4	5	4	112	Tinggi
191	5	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	4	3	4	5	4	4	4	3	4	4	4	3	4	5	4	5	3	115	Tinggi
192	5	4	4	4	4	5	4	4	5	3	4	4	2	5	4	4	4	5	4	4	3	4	4	3	3	5	4	4	112	Tinggi
193	5	5	2	2	5	4	1	1	3	1	2	3	1	1	1	2	1	1	2	1	5	4	4	5	5	5	5	5	82	Rendah
194	5	5	4	4	5	4	4	4	5	3	4	4	4	4	4	1	4	2	1	2	3	2	2	2	1	2	2	4	91	Tinggi
195	5	4	5	5	5	5	5	5	5	2	5	2	5	5	5	5	1	2	1	3	2	2	4	1	1	1	2	4	97	Tinggi
196	5	4	4	4	4	5	4	4	5	2	4	4	3	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	3	4	5	4	115	Tinggi
197	5	5	4	4	5	4	4	4	5	3	4	4	4	4	4	5	5	3	4	5	4	4	4	4	4	5	4	5	119	Rendah
198	5	5	5	4	4	5	4	5	5	3	5	4	3	5	5	5	4	5	5	4	5	4	4	5	5	5	5	5	128	Tinggi
199	5	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	113	Tinggi
200	4	5	5	4	4	4	4	1	4	3	4	4	3	4	4	5	4	5	4	4	5	5	4	4	4	5	4	2	112	Tinggi
201	5	4	4	4	5	5	3	4	5	3	5	4	3	4	4	5	4	4	4	5	2	5	4	4	3	5	4	5	116	Tinggi
202	4	4	4	4	5	4	4	4	4	2	4	4	4	2	4	3	1	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	4	87	Rendah
203	4	4	4	4	5	4	4	5	5	4	4	3	4	3	3	4	4	5	4	5	4	5	4	3	5	5	5	5	118	Rendah
204	5	5	5	5	5	5	4	4	5	2	5	2	2	5	3	1	4	5	5	4	5	5	4	4	4	5	4	5	117	Tinggi
205	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	5	4	3	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	131	Tinggi
206	4	5	4	5	4	5	4	3	5	3	4	3	2	4	4	2	4	5	5	4	3	4	2	2	2	5	2	5	104	Tinggi
207	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	4	5	1	5	4	1	1	2	1	2	2	1	2	1	1	1	1	5	86	Tinggi
208	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	5	4	106	Rendah
209	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	3	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	3	4	5	4	5	116	Tinggi
210	2	4	4	3	2	5	4	3	3	1	3	2	3	4	2	2	1	2	1	1	2	3	2	2	2	2	1	2	68	Tinggi
211	5	4	5	4	4	5	4	4	5	5	5	3	4	5	3	5	5	4	5	5	3	4	5	3	5	5	4	5	123	Tinggi
212	4	5	5	4	4	2	5	5	4	4	4	3	3	4	3	3	2	2	2	4	5	5	4	3	4	4	4	5	106	Rendah
213	4	4	4	5	5	3	1	1	3	2	2	3	2	2	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	5	100	Tinggi
214	4	5	4	5	5	5	5	2	5	2	5	3	2	3	5	3	5	3	5	3	4	3	5	2	4	3	4	4	108	Rendah
215	4	4	2	4	4	4	4	5	4	4	4	4	3	5	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	5	111	Tinggi
216	5	4	4	4	5	4	3	4	4	4	5	4	4	4	3	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	116	Tinggi
217	5	4	4	5	4	5	4	4	4	4	5	4	3	5	4	4	4	4	4	5	3	3	3	3	4	5	4	5	115	Rendah

Respo nder	AITEM																												TOTAL	KATEGI RI	
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28			
218	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	114	Tinggi	
219	5	4	5	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	107	Tinggi	
220	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	2	5	4	5	4	5	4	5	5	5	4	3	4	5	4	5	120	Tinggi	
221	5	5	4	4	4	4	5	5	4	1	4	2	4	2	4	3	3	5	3	4	3	3	4	4	3	4	4	5	105	Rendah	
222	4	4	5	4	4	4	4	5	4	3	4	2	3	4	3	4	4	5	4	5	3	4	4	4	4	5	4	3	110	Tinggi	
223	3	4	4	4	4	4	5	4	3	3	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	5	3	4	107	Tinggi	
224	4	4	4	4	4	4	3	4	5	4	4	3	2	4	3	4	3	4	4	4	4	2	4	3	3	4	4	3	5	103	Tinggi
225	5	5	5	5	4	5	3	4	3	3	3	3	3	5	3	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	3	5	116	Rendah	
226	4	4	4	4	5	3	4	3	5	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	3	5	110	Rendah	
227	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	109	Rendah	
228	4	4	4	4	4	4	3	4	5	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	3	4	4	5	4	5	116	Tinggi	
229	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	3	4	3	5	3	4	3	5	3	5	106	Rendah	
230	3	4	2	4	3	4	3	4	3	4	4	3	2	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	97	Rendah
231	5	4	3	4	3	3	2	5	4	4	4	4	3	5	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	5	4	4	5	110	Tinggi	
232	4	5	3	5	4	4	3	2	4	5	4	5	3	5	4	5	3	5	4	5	4	5	3	5	4	5	4	5	117	Rendah	
233	5	4	5	4	4	5	3	4	5	4	4	4	3	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	115	Tinggi	
234	4	4	2	4	4	4	3	5	4	4	5	4	3	5	3	4	4	5	4	4	3	4	5	4	4	5	4	5	113	Tinggi	
235	5	4	5	1	3	5	5	4	5	4	5	1	5	3	2	2	2	3	4	1	1	2	1	3	2	2	2	1	83	Rendah	
236	5	4	4	4	4	4	3	5	4	4	4	4	3	5	4	4	4	4	3	4	2	4	4	3	5	4	4	5	111	Tinggi	
237	5	4	5	5	5	5	4	5	5	4	5	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	131	Tinggi	
238	4	4	5	5	4	5	3	5	4	4	5	5	3	5	4	5	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	4	5	126	Tinggi	
239	4	4	4	5	3	2	4	4	4	5	5	3	2	4	3	3	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	2	5	104	Tinggi	
240	3	2	4	2	3	3	4	2	4	2	4	4	2	3	3	3	3	2	4	4	2	3	3	3	3	4	3	4	86	Rendah	
241	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	112	Tinggi	
242	4	3	3	3	4	5	3	3	5	3	4	2	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	4	4	5	3	5	3	99	Tinggi	
243	4	2	5	2	4	4	5	2	4	3	3	2	3	2	4	3	3	2	3	2	4	3	4	2	3	2	4	2	86	Rendah	
244	5	5	4	4	4	4	4	4	4	3	5	4	3	5	4	4	4	5	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	113	Tinggi	
245	4	5	3	4	4	4	4	3	4	3	3	4	3	3	4	3	4	4	3	4	3	3	4	3	4	4	3	4	5	103	Rendah
246	4	4	4	4	3	5	4	4	4	3	4	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	105	Rendah	
247	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	2	2	4	4	4	5	4	2	1	4	1	3	4	5	4	3	2	100	Tinggi	
248	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	1	4	1	2	1	3	4	4	4	2	4	4	4	4	1	4	1	89	Rendah	



Respon der	AITEM																												TOTAL	KATEGORI
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28		
249	5	4	4	1	3	2	4	3	4	4	4	2	4	4	2	2	3	3	4	2	2	2	2	2	2	3	2	1	80	Rendah
250	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	5	110	Tinggi
251	4	4	4	4	5	4	3	4	4	3	5	4	3	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	113	Tinggi
252	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	3	5	5	4	5	5	4	5	4	4	5	5	5	5	4	5	131	Tinggi
253	5	3	5	4	4	5	3	5	5	3	4	3	3	5	3	5	4	4	4	5	4	4	4	3	5	5	4	5	116	Tinggi
254	4	4	4	3	4	3	3	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	4	3	5	2	3	3	4	4	5	4	4	101	Rendah
255	5	5	4	5	4	5	3	3	4	4	5	4	2	5	3	5	5	5	4	5	4	4	4	4	5	5	3	5	119	Rendah
256	4	5	4	4	4	4	4	4	5	3	4	4	2	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	5	5	5	4	116	Tinggi
257	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	3	4	5	4	5	4	4	4	5	4	5	4	3	5	4	4	5	125	Tinggi
258	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	2	1	5	4	5	5	5	5	128	Tinggi

## **LAMPIRAN VIII OUTPUT SPSS HASIL PENELITIAN**

## Deskripsi kategori subjek

### Descriptives

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Skala 1	258	61	134	105.60	11.111
Skala 2	258	44	138	107.00	15.198
Valid N (listwise)	258				

### Frequencies

Kategori skala 1					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tinggi	141	54.7	54.7	54.7
	Rendah	117	45.3	45.3	100.0
	Total	258	100.0	100.0	

### Frequencies

Kategori Skala 2					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tinggi	132	51.2	51.2	51.2
	Rendah	126	48.8	48.8	100.0
	Total	258	100.0	100.0	

## Kategorisasi Subjek dengan T-Score

Subjek	Z Motiv_Ber	Z Ket_kar	T Score Motiv_Ber	T Score Ket.Kary	Motivasi Berprestasi	Keterikatana Karyawan
1.	.84556	.52663	58.46	55.27	Tinggi	Tinggi
2.	.03558	-.46033	50.36	45.40	Tinggi	Rendah
3.	.66557	.46084	56.66	54.61	Tinggi	Tinggi
4.	-.05442	.13185	49.46	51.32	Rendah	Rendah
5.	-.05442	.65823	49.46	56.58	Rendah	Tinggi
6.	-3.65434	-3.28961	13.46	17.10	Rendah	Rendah
7.	-.95440	-.65772	40.46	43.42	Rendah	Rendah
8.	1.11556	1.51359	61.16	65.14	Tinggi	Tinggi
9.	-.77440	.06605	42.26	50.66	Rendah	Rendah
10.	2.37553	2.03997	73.76	70.40	Tinggi	Tinggi
11.	.03558	.06605	50.36	50.66	Tinggi	Rendah
12.	-.95440	-1.11830	40.46	38.82	Rendah	Rendah
13.	-.05442	.39504	49.46	53.95	Rendah	Tinggi
14.	1.47555	1.84258	64.76	68.43	Tinggi	Tinggi
15.	.75557	.72403	57.56	57.24	Tinggi	Tinggi
16.	.30558	1.31620	53.06	63.16	Tinggi	Tinggi
17.	-.14442	.52663	48.56	55.27	Rendah	Tinggi

18.	.12558	.65823	51.26	56.58	Tinggi	Tinggi
19.	-.68440	-.39453	43.16	46.05	Rendah	Rendah
20.	-.32441	-.39453	46.76	46.05	Rendah	Rendah
21.	.48557	.59243	54.86	55.92	Tinggi	Tinggi
22.	.39557	.19765	53.96	51.98	Tinggi	Tinggi
23.	-.50441	.19765	44.96	51.98	Rendah	Tinggi
24.	.30558	.59243	53.06	55.92	Tinggi	Tinggi
25.	.93556	.72403	59.36	57.24	Tinggi	Tinggi
26.	-.14442	.06605	48.56	50.66	Rendah	Rendah
27.	-.05442	-.19714	49.46	48.03	Rendah	Rendah
28.	1.02556	.19765	60.26	51.98	Tinggi	Tinggi
29.	-3.02436	-2.50005	19.76	25.00	Rendah	Rendah
30.	-.77440	-1.57888	42.26	34.21	Rendah	Rendah
31.	-.77440	-.46033	42.26	45.40	Rendah	Rendah
32.	.39557	-1.38149	53.96	36.19	Tinggi	Rendah
33.	-.23441	.26344	47.66	52.63	Rendah	Tinggi
34.	-1.13440	-.65772	38.66	43.42	Rendah	Rendah
35.	-.05442	-.19714	49.46	48.03	Rendah	Rendah
36.	.21558	.00026	52.16	50.00	Tinggi	Rendah
37.	.75557	1.11881	57.56	61.19	Tinggi	Tinggi
38.	.12558	.06605	51.26	50.66	Tinggi	Rendah
39.	-.14442	.06605	48.56	50.66	Rendah	Rendah
40.	.12558	.46084	51.26	54.61	Tinggi	Tinggi
41.	-1.31439	-.52612	36.86	44.74	Rendah	Rendah
42.	-.05442	.06605	49.46	50.66	Rendah	Rendah
43.	.39557	.39504	53.96	53.95	Tinggi	Tinggi
44.	-.32441	.13185	46.76	51.32	Rendah	Rendah
45.	-.86440	1.25041	41.36	62.50	Rendah	Tinggi
46.	-2.03438	-1.90787	29.66	30.92	Rendah	Rendah
47.	.12558	.26344	51.26	52.63	Tinggi	Tinggi
48.	.30558	.92142	53.06	59.21	Tinggi	Tinggi
49.	-.32441	.19765	46.76	51.98	Rendah	Tinggi
50.	.03558	.26344	50.36	52.63	Tinggi	Tinggi
51.	.93556	.65823	59.36	56.58	Tinggi	Tinggi
52.	.93556	.32924	59.36	53.29	Tinggi	Tinggi
53.	-4.01434	-2.89483	9.86	21.05	Rendah	Rendah
54.	-1.40439	-.32873	35.96	46.71	Rendah	Rendah
55.	.39557	.52663	53.96	55.27	Tinggi	Tinggi
56.	-.32441	-.13134	46.76	48.69	Rendah	Rendah
57.	-.05442	-.06554	49.46	49.34	Rendah	Rendah
58.	-.41441	.32924	45.86	53.29	Rendah	Tinggi
59.	.21558	-.46033	52.16	45.40	Tinggi	Rendah
60.	.66557	1.44780	56.66	64.48	Tinggi	Tinggi
61.	.03558	-.46033	50.36	45.40	Tinggi	Rendah
62.	.12558	-1.64468	51.26	33.55	Tinggi	Rendah
63.	.30558	.26344	53.06	52.63	Tinggi	Tinggi
64.	.48557	.85562	54.86	58.56	Tinggi	Tinggi
65.	-.77440	.72403	42.26	57.24	Rendah	Tinggi
66.	-.77440	.13185	42.26	51.32	Rendah	Rendah
67.	-.41441	-.78931	45.86	42.11	Rendah	Rendah
68.	1.02556	.85562	60.26	58.56	Tinggi	Tinggi
69.	-.77440	-.46033	42.26	45.40	Rendah	Rendah
70.	-.59441	.00026	44.06	50.00	Rendah	Rendah
71.	.57557	1.44780	55.76	64.48	Tinggi	Tinggi
72.	.39557	.39504	53.96	53.95	Tinggi	Tinggi
73.	-2.30437	-1.44729	26.96	35.53	Rendah	Rendah
74.	.48557	.78982	54.86	57.90	Tinggi	Tinggi
75.	-.41441	-.72352	45.86	42.76	Rendah	Rendah
76.	-.14442	.06605	48.56	50.66	Rendah	Rendah
77.	.66557	.52663	56.66	55.27	Tinggi	Tinggi
78.	-.32441	-.65772	46.76	43.42	Rendah	Rendah

79.	.93556	.72403	59.36	57.24	Tinggi	Tinggi
80.	-.41441	.00026	45.86	50.00	Rendah	Rendah
81.	-.68440	-1.24990	43.16	37.50	Rendah	Rendah
82.	.93556	.78982	59.36	57.90	Tinggi	Tinggi
83.	-.32441	-1.44729	46.76	35.53	Rendah	Rendah
84.	-.14442	.26344	48.56	52.63	Rendah	Tinggi
85.	1.20556	1.31620	62.06	63.16	Tinggi	Tinggi
86.	-1.67438	-.78931	33.26	42.11	Rendah	Rendah
87.	-.41441	-.06554	45.86	49.34	Rendah	Rendah
88.	2.55553	1.51359	75.56	65.14	Tinggi	Tinggi
89.	-.59441	-1.31569	44.06	36.84	Rendah	Rendah
90.	-1.49439	-.26293	35.06	47.37	Rendah	Rendah
91.	.21558	-.92091	52.16	40.79	Tinggi	Rendah
92.	1.02556	-.39453	60.26	46.05	Tinggi	Rendah
93.	-.86440	-2.30265	41.36	26.97	Rendah	Rendah
94.	-.50441	-.32873	44.96	46.71	Rendah	Rendah
95.	-1.22439	.06605	37.76	50.66	Rendah	Rendah
96.	2.28554	1.77678	72.86	67.77	Tinggi	Tinggi
97.	1.20556	1.44780	62.06	64.48	Tinggi	Tinggi
98.	1.92554	-2.82903	69.26	21.71	Tinggi	Rendah
99.	-.68440	.06605	43.16	50.66	Rendah	Rendah
100.	-.68440	-1.11830	43.16	38.82	Rendah	Rendah
101.	-1.31439	-.46033	36.86	45.40	Rendah	Rendah
102.	.12558	-2.10526	51.26	28.95	Tinggi	Rendah
103.	-.77440	-1.71048	42.26	32.90	Rendah	Rendah
104.	.21558	.92142	52.16	59.21	Tinggi	Tinggi
105.	.48557	.13185	54.86	51.32	Tinggi	Rendah
106.	.93556	1.05301	59.36	60.53	Tinggi	Tinggi
107.	.30558	.00026	53.06	50.00	Tinggi	Rendah
108.	.93556	.72403	59.36	57.24	Tinggi	Tinggi
109.	.48557	1.05301	54.86	60.53	Tinggi	Tinggi
110.	-.59441	.39504	44.06	53.95	Rendah	Tinggi
111.	-.77440	-.13134	42.26	48.69	Rendah	Rendah
112.	1.65555	.98722	66.56	59.87	Tinggi	Tinggi
113.	1.11556	-3.02642	61.16	19.74	Tinggi	Rendah
114.	.66557	.65823	56.66	56.58	Tinggi	Tinggi
115.	.39557	.85562	53.96	58.56	Tinggi	Tinggi
116.	-1.04440	.32924	39.56	53.29	Rendah	Tinggi
117.	-1.22439	.52663	37.76	55.27	Rendah	Tinggi
118.	-.14442	-.19714	48.56	48.03	Rendah	Rendah
119.	1.65555	.92142	66.56	59.21	Tinggi	Tinggi
120.	.75557	.19765	57.56	51.98	Tinggi	Tinggi
121.	.48557	.92142	54.86	59.21	Tinggi	Tinggi
122.	1.11556	.78982	61.16	57.90	Tinggi	Tinggi
123.	.39557	.72403	53.96	57.24	Tinggi	Tinggi
124.	.21558	1.84258	52.16	68.43	Tinggi	Tinggi
125.	.48557	.59243	54.86	55.92	Tinggi	Tinggi
126.	.03558	.00026	50.36	50.00	Tinggi	Rendah
127.	.84556	.85562	58.46	58.56	Tinggi	Tinggi
128.	-.23441	-.52612	47.66	44.74	Rendah	Rendah
129.	1.29556	.85562	62.96	58.56	Tinggi	Tinggi
130.	1.02556	.98722	60.26	59.87	Tinggi	Tinggi
131.	-.14442	-.19714	48.56	48.03	Rendah	Rendah
132.	-1.31439	-.52612	36.86	44.74	Rendah	Rendah
133.	.66557	.72403	56.66	57.24	Tinggi	Tinggi
134.	-1.22439	-.06554	37.76	49.34	Rendah	Rendah
135.	.03558	.19765	50.36	51.98	Tinggi	Tinggi
136.	-1.58439	.00026	34.16	50.00	Rendah	Rendah
137.	-.23441	-.26293	47.66	47.37	Rendah	Rendah
138.	-.41441	-.59192	45.86	44.08	Rendah	Rendah
139.	-.77440	-.26293	42.26	47.37	Rendah	Rendah

140.	.03558	.19765	50.36	51.98	Tinggi	Tinggi
141.	.21558	.72403	52.16	57.24	Tinggi	Tinggi
142.	.84556	1.25041	58.46	62.50	Tinggi	Tinggi
143.	-.23441	-.26293	47.66	47.37	Rendah	Rendah
144.	-.05442	-.19714	49.46	48.03	Rendah	Rendah
145.	-.14442	-.13134	48.56	48.69	Rendah	Rendah
146.	.03558	.19765	50.36	51.98	Tinggi	Tinggi
147.	.66557	.65823	56.66	56.58	Tinggi	Tinggi
148.	-2.30437	.26344	26.96	52.63	Rendah	Tinggi
149.	-.95440	-.98671	40.46	40.13	Rendah	Rendah
150.	.48557	.19765	54.86	51.98	Tinggi	Tinggi
151.	.39557	.59243	53.96	55.92	Tinggi	Tinggi
152.	.48557	.59243	54.86	55.92	Tinggi	Tinggi
153.	.66557	.98722	56.66	59.87	Tinggi	Tinggi
154.	.48557	.13185	54.86	51.32	Tinggi	Rendah
155.	1.29556	.59243	62.96	55.92	Tinggi	Tinggi
156.	.57557	-.85511	55.76	41.45	Tinggi	Rendah
157.	-2.66436	.06605	23.36	50.66	Rendah	Rendah
158.	-1.49439	.39504	35.06	53.95	Rendah	Tinggi
159.	-.32441	.19765	46.76	51.98	Rendah	Tinggi
160.	-1.13440	-1.44729	38.66	35.53	Rendah	Rendah
161.	-.32441	.13185	46.76	51.32	Rendah	Rendah
162.	-1.04440	-1.97367	39.56	30.26	Rendah	Rendah
163.	1.65555	1.77678	66.56	67.77	Tinggi	Tinggi
164.	1.11556	1.05301	61.16	60.53	Tinggi	Tinggi
165.	-1.94438	-1.51308	30.56	34.87	Rendah	Rendah
166.	-.32441	.26344	46.76	52.63	Rendah	Tinggi
167.	-1.13440	.78982	38.66	57.90	Rendah	Tinggi
168.	-1.58439	-1.51308	34.16	34.87	Rendah	Rendah
169.	-1.58439	-1.90787	34.16	30.92	Rendah	Rendah
170.	-.32441	-.59192	46.76	44.08	Rendah	Rendah
171.	-.77440	-2.56584	42.26	24.34	Rendah	Rendah
172.	-.23441	-1.05250	47.66	39.47	Rendah	Rendah
173.	-.86440	-.13134	41.36	48.69	Rendah	Rendah
174.	.39557	.72403	53.96	57.24	Tinggi	Tinggi
175.	.12558	-.13134	51.26	48.69	Tinggi	Rendah
176.	-1.04440	-1.84207	39.56	31.58	Rendah	Rendah
177.	.21558	-2.50005	52.16	25.00	Tinggi	Rendah
178.	1.74555	-4.14498	67.46	8.55	Tinggi	Rendah
179.	1.65555	1.51359	66.56	65.14	Tinggi	Tinggi
180.	.93556	.46084	59.36	54.61	Tinggi	Tinggi
181.	.84556	.06605	58.46	50.66	Tinggi	Rendah
182.	-.14442	-.39453	48.56	46.05	Rendah	Rendah
183.	-.77440	.00026	42.26	50.00	Rendah	Rendah
184.	-.05442	.59243	49.46	55.92	Rendah	Tinggi
185.	.21558	.26344	52.16	52.63	Tinggi	Tinggi
186.	.30558	-1.57888	53.06	34.21	Tinggi	Rendah
187.	.21558	-1.11830	52.16	38.82	Tinggi	Rendah
188.	.39557	.39504	53.96	53.95	Tinggi	Tinggi
189.	-.05442	.32924	49.46	53.29	Rendah	Tinggi
190.	.84556	.32924	58.46	53.29	Tinggi	Tinggi
191.	.30558	.52663	53.06	55.27	Tinggi	Tinggi
192.	.30558	.32924	53.06	53.29	Tinggi	Tinggi
193.	-.50441	-1.64468	44.96	33.55	Rendah	Rendah
194.	.03558	-1.05250	50.36	39.47	Tinggi	Rendah
195.	1.29556	-.65772	62.96	43.42	Tinggi	Rendah
196.	.30558	.52663	53.06	55.27	Tinggi	Tinggi
197.	-.05442	.78982	49.46	57.90	Rendah	Tinggi
198.	1.56555	1.38200	65.66	63.82	Tinggi	Tinggi
199.	.57557	.39504	55.76	53.95	Tinggi	Tinggi
200.	.75557	.32924	57.56	53.29	Tinggi	Tinggi

201.	.30558	.59243	53.06	55.92	Tinggi	Tinggi
202.	-.68440	-1.31569	43.16	36.84	Rendah	Rendah
203.	-.59441	.72403	44.06	57.24	Rendah	Tinggi
204.	.48557	.65823	54.86	56.58	Tinggi	Tinggi
205.	.93556	1.57939	59.36	65.79	Tinggi	Tinggi
206.	.57557	-.19714	55.76	48.03	Tinggi	Rendah
207.	2.10554	-1.38149	71.06	36.19	Tinggi	Rendah
208.	-.32441	-.06554	46.76	49.34	Rendah	Rendah
209.	.84556	.59243	58.46	55.92	Tinggi	Tinggi
210.	.30558	-2.56584	53.06	24.34	Tinggi	Rendah
211.	1.11556	1.05301	61.16	60.53	Tinggi	Tinggi
212.	-.23441	-.06554	47.66	49.34	Rendah	Rendah
213.	.48557	-.46033	54.86	45.40	Tinggi	Rendah
214.	-.23441	.06605	47.66	50.66	Rendah	Rendah
215.	.03558	.26344	50.36	52.63	Tinggi	Tinggi
216.	1.02556	.59243	60.26	55.92	Tinggi	Tinggi
217.	-2.66436	.52663	23.36	55.27	Rendah	Tinggi
218.	.93556	.46084	59.36	54.61	Tinggi	Tinggi
219.	.03558	.00026	50.36	50.00	Tinggi	Rendah
220.	.21558	.85562	52.16	58.56	Tinggi	Tinggi
221.	-.32441	-.13134	46.76	48.69	Rendah	Rendah
222.	.03558	.19765	50.36	51.98	Tinggi	Tinggi
223.	.75557	.00026	57.56	50.00	Tinggi	Rendah
224.	.39557	-.26293	53.96	47.37	Tinggi	Rendah
225.	-.68440	.59243	43.16	55.92	Rendah	Tinggi
226.	-.41441	.19765	45.86	51.98	Rendah	Tinggi
227.	-.23441	.13185	47.66	51.32	Rendah	Rendah
228.	.12558	.59243	51.26	55.92	Tinggi	Tinggi
229.	-.14442	-.06554	48.56	49.34	Rendah	Rendah
230.	-.86440	-.65772	41.36	43.42	Rendah	Rendah
231.	1.56555	.19765	65.66	51.98	Tinggi	Tinggi
232.	-1.94438	.65823	30.56	56.58	Rendah	Tinggi
233.	.48557	.52663	54.86	55.27	Tinggi	Tinggi
234.	.66557	.39504	56.66	53.95	Tinggi	Tinggi
235.	-2.48437	-1.57888	25.16	34.21	Rendah	Rendah
236.	1.11556	.26344	61.16	52.63	Tinggi	Tinggi
237.	1.11556	1.57939	61.16	65.79	Tinggi	Tinggi
238.	.84556	1.25041	58.46	62.50	Tinggi	Tinggi
239.	.57557	-.19714	55.76	48.03	Tinggi	Rendah
240.	-1.76438	-1.38149	32.36	36.19	Rendah	Rendah
241.	.03558	.32924	50.36	53.29	Tinggi	Tinggi
242.	.03558	-.52612	50.36	44.74	Tinggi	Rendah
243.	-1.04440	-1.38149	39.56	36.19	Rendah	Rendah
244.	.48557	.39504	54.86	53.95	Tinggi	Tinggi
245.	-.50441	-.26293	44.96	47.37	Rendah	Rendah
246.	-.14442	-.13134	48.56	48.69	Rendah	Rendah
247.	.66557	-.46033	56.66	45.40	Tinggi	Rendah
248.	-1.58439	-1.18410	34.16	38.16	Rendah	Rendah
249.	-2.48437	-1.77627	25.16	32.24	Rendah	Rendah
250.	.12558	.19765	51.26	51.98	Tinggi	Tinggi
251.	.39557	.39504	53.96	53.95	Tinggi	Tinggi
252.	1.29556	1.57939	62.96	65.79	Tinggi	Tinggi
253.	.93556	.59243	59.36	55.92	Tinggi	Tinggi
254.	-.86440	-.39453	41.36	46.05	Rendah	Rendah
255.	-.14442	.78982	48.56	57.90	Rendah	Tinggi
256.	.12558	.59243	51.26	55.92	Tinggi	Tinggi
257.	1.20556	1.18461	62.06	61.85	Tinggi	Tinggi
258.	2.46553	1.38200	74.66	63.82	Tinggi	Tinggi

Rumus:

Skore Z :  $x - x/\text{sd}$

Skore T :  $50 + 10(x - x/\text{sd})$

### Uji Kenormalan Data

Descriptive Statistics					
	N	Skewness		Kurtosis	
	Statistic	Statistic	Std. Error	Statistic	Std. Error
Motiv_Ber	258	-.669	.152	1.640	.302
Ket_Karya	258	-1.037	.152	1.602	.302
Valid N (listwise)	258				

### Uji Hipotesa (*Product Moment*)

#### Correlations

		Motiv_Ber	Ket_Karya
Motiv_Ber	Pearson Correlation	1	.507**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	258	258
Ket_Karya	Pearson Correlation	.507**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	258	258

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Berdasarkan tabel di atas, diperoleh skor Sig. (2-tailed) = 0,000 > 0,05 yang berarti ada hubungan antara motivasi berprestasi dan keterikatan karyawan. Sedangkan skor korelasi yang diperoleh adalah +0,507 yang berarti terdapat hubungan positif antara motivasi berprestasi dan keterikatan karyawan. Oleh karena skor  $r > 0,5$  maka hubungan kedua variabel adalah kuat.

### Regression

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.507 <sup>a</sup>	.257	.255	13.122

a. Predictors: (Constant), Skala 1